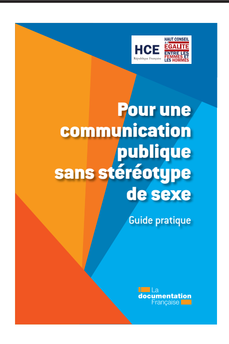




Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019

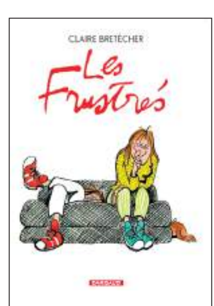
RAPPORT N°2020-02-25 STER 42, PUBLIÉ LE 2 MARS 2020

Brigitte GRESY, Présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes
Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE, Présidente de la commission « Lutte contre les stéréotypes et rôles sociaux »
Marion ODERDA, rapporteuse
Elsa POLYCARPE de GONZAGA, stagiaire



Ce document a été rédigé conformément aux recommandations relatives à l'usage du féminin et du masculin du « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » (HCE, 2015).
À retrouver sur notre site internet : haut-conseil-egalite.gouv.fr

Toutefois, pour des raisons de simplification, un seul point a été utilisé pour la marque du féminin pluriel.



SOMMAIRE

SYNTHÈSE

Ce rapport présente le **deuxième état des lieux du sexisme en France,** élaboré annuellement par le Haut Conseil à l'Egalité, depuis son inscription dans la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté.

Jamais autant qu'en 2019, le mot sexisme et, plus largement, l'expression violences sexistes et sexuelles, n'ont été utilisés. Les causes en sont multiples. C'est d'abord l'ampleur du mouvement #MeToo, le décompte macabre des 149 féminicides – meurtres de femmes parce qu'elles sont des femmes – par conjoints ou ex-conjoints, recensés tout au long de l'année, les révélations de violences sexuelles dans de nombreux domaines comme les arts et la culture ou plus récemment le sport.

C'est aussi la force du droit et la création de nouvelles infractions comme l'outrage sexiste et l'élargissement de la notion de harcèlement sexuel. Cet encadrement juridique trouve son fondement dans une définition fonctionnelle du sexisme, proposée par le HCE dans son premier rapport et reprise pour une bonne part par le Conseil de l'Europe : le sexisme est à la fois une idéologie qui repose sur l'infériorité d'un sexe par rapport à l'autre, mais aussi un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques, plaisanteries, etc.) aux plus graves (viols, meurtres), qui ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et entrainent pour elles des effets en termes d'estime de soi, de santé psychique et physique et de modification des comportements.

C'est également la mobilisation sans précédent de la société civile contre les violences sexistes et sexuelles et la culture du viol, qui a pu aller jusqu'au « *burn out* » militant, mais aussi de tous les acteurs et actrices publics lors du Grenelle des violences conjugales. C'est enfin l'émergence de nouveaux sujets dans lesquels sont rendus visibles des biais de sexe totalement occultés jusqu'alors, sujets tabous parce qu'appartenant aux domaines dits « féminins », comme celui des menstruations ou de la sexualité des femmes.

Les rares enquêtes effectuées sur le sexisme, enquêtes de ressenti en majorité, et les données recueillies sur les actes perpétrés par les ministères de la Justice et de l'Intérieur, sont toutes sans équivoque : les actes sexistes sont massivement **commis par des hommes contre des femmes. Toutes infractions pénales confondues, 87 % des victimes d'actes sexistes sont des femmes et 91 % des mis en cause sont des hommes.** Par ailleurs, si le sexisme vécu par les françaises prend différentes formes (remarques, blagues, etc.), il est subi par la quasi-totalité d'entre elles : **99 % des femmes** disent avoir été victimes d'un acte ou commentaire sexiste en 2019[1].

La nouvelle génération se déclare d'ailleurs moins tolérante face au sexisme et également plus combattive face à lui : **92 % des jeunes considèrent que le sexisme est un problème dans notre société**[2].

Dans ce deuxième état des lieux, le Haut Conseil à l'Egalité a investigué plus particulièrement trois domaines de la vie publique : **le milieu de l'entreprise, les médias et la vie politique,** afin d'identifier les manifestations de sexisme, d'examiner la tolérance sociale à leur égard et de faire des préconisations.

1 - #MoiJeune, Etude réalisée par OpinionWay pour 20Minutes, 8 mars 2019 : https://www.20minutes.fr/societe/2467367-20190308-sondage-moijeune-opinionway-92-18-30-ans-estiment-sexisme-probleme-societe

2 - #MoiJeune, Etude réalisée par OpinionWay pour 20Minutes, 8 mars 2019 : https://www.20minutes.fr/societe/2467367-20190308-sondage-moijeune-opinionway-92-18-30-ans-estiment-sexisme-probleme-societe

L'ENTREPRISE, UN HAUT LIEU DE SEXISME AVEC UN ENCADREMENT JURIDIQUE PEU MOBILISÉ MAIS DES INITIATIVES REMARQUABLES

Le HCE a choisi de regarder d'abord le milieu des universités et des grandes écoles qui font office de creuset du sexisme. Bastions « virilistes » où règne une sorte d'institutionnalisation du sexisme qui fonctionne comme rite intégrateur, les grandes écoles banalisent le sexisme ambiant alors même que **63 % des femmes disent avoir subi ou avoir été témoins** de violences physiques ou sexuelles sur le campus et **10 % avoir été victimes d'agressions** sexuelles[3]. Quant aux universités, elles ont engagé des mesures importantes (dispositifs de prévention, rappel des obligations légales, campagne de communication et formation des agent.es etc.), mais il semble qu'il demeure un écart entre la lettre et l'action. Le phénomène demeure massif et les pratiques d'évaluation très insuffisantes.

Quant au monde du travail, la prévalence du sexisme demeure très importante, en France comme en Europe. **60 % des Européennes déclarent en 2019, avoir déjà été victimes d'au moins une forme de violence sexiste ou sexuelle au cours de leur carrière** et la dernière consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en 2016, fait état de près de **80 % des femmes** qui considéraient que, dans le monde de l'entreprise, elles étaient régulièrement **confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes**[4].

La reconnaissance juridique du sexisme a progressé avec l'introduction de l'agissement sexiste dans le Code du travail, en 2015. De même les obligations de l'employeur ou de l'employeuse en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ont été renforcées récemment, que ce soit au niveau du règlement intérieur, de son devoir de prévention, de la nomination de référent.es harcèlement sexuel et agissements sexistes. Mais les formations annoncées, notamment de l'inspection du travail, et l'imposition de sanctions disciplinaires par l'employeur contre l'auteur de propos ou actes sexistes et les sanctions financières aux prud'hommes ne sont pas à la hauteur des enjeux. Des exigences nouvelles en matière de transparence, notamment sur les sanctions prises par l'employeur ou l'employeuse, d'évaluation et de formation, y compris lors des stages de 3ème effectués par les élèves dans les entreprises, s'imposent. Il convient, enfin, d'intégrer, comme domaine obligatoire de la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, au sein du domaine sécurité et santé au travail.

Mais de nombreuses initiatives en provenance d'entreprises, voire d'un collectif d'entreprises, comme le collectif #StopE au sexisme en entreprise, ont vu le jour : signature de charte d'engagement, création de cellules d'écoute, études de ressenti, information des salarié.es, campagne interne. Les bonnes pratiques foisonnent mais manquent cruellement de relais pour échanger les expériences et accompagner les plus petites entreprises qui n'ont pas toujours le personnel nécessaire pour organiser des démarches de lutte contre le sexisme.

3 - Résultat d'une étude sociologie sur les conditions d'études des filles en école d'ingénieur, réalisée à partir d'un sondage lancé par l'Association Femmes ingénieurs en 2016 (publication en mars 2017) : https://bit.ly/31tt1JV

4 - Enquête CSEP, 2016 : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/CONSULTATION-2016-CSEP-BVA-Sexisme-chez-les-non-cadres-presentation-globale-Novembre-2016.pdf

LES ÉMISSIONS DE DIVERTISSEMENT, LA TÉLÉRÉALITÉ NOTAMMENT, DIFFUSENT UNE REPRÉSENTATION CARICATURALE DES FEMMES

Les médias véhiculent un système de valeurs et contribuent à la création de normes. Or, l'image des femmes diffusée par les médias est toujours décalée par rapport à la réalité. La **part des femmes à la télévision est de 42 %**[5] en 2019 et elle n'est que de **29 % aux heures de grande écoute.** Certains plateaux demeurent majoritairement masculins ; le temps de parole des femmes est encore largement inégal et les femmes, notamment les femmes politiques, sont sous-représentées parmi les expertes et les invitées.

L'analyse du HCE s'est portée sur le sexisme dans les **émissions de divertissement,** et plus particulièrement dans celles de téléréalité : le constat est sans appel. La téléréalité est une grande pourvoyeuse de sexisme : traits de caractère et assignation à des tâches et rôles stéréotypés, sexualisation très présente et guidée par la recherche du « *male gaze* » et non par l'affirmation de la puissance du corps des femmes, procédés de dénigrement et de « *clash* » qui tournent à plein. Présentées souvent comme stupides, faibles et rivales entre elles, elles ne sont que le faire valoir de « mâles dominants ». Quant à l'émission « Miss France », regardée par des millions de personnes, elle participe également d'une instrumentalisation du corps des femmes et d'une vision archaïque de leur place et de leur rôle dans la société, sans que les évolutions récentes du concours qui les conduisent par exemple à se faire valoir également par leurs diplômes, ne parviennent à les extraire de leur rôle d'objet et non de sujet.

L'urgence est donc de poursuivre les efforts vers la parité à tous les niveaux, y compris parmi les réalisatrices et les métiers techniques de l'audiovisuel. Elle est également, dans le cadre du projet de loi sur l'audiovisuel particulièrement silencieux sur la question des femmes, de renforcer le rôle du CSA pour imposer à chaque chaîne de progresser annuellement, à la fois sur la présence des femmes à l'antenne par type de vecteur et heure d'audience, mais aussi sur la diminution des stéréotypes dans leurs programmes. Ce projet de loi doit, de plus, inclure une disposition permettant une régulation des contenus sur les plateformes numériques. Enfin des dispositions d'éga-conditionnalité, permettant de conditionner l'obtention de financements publics au respect de règles paritaires ou d'actions de lutte contre le sexisme doivent compléter le dispositif, notamment pour les clips musicaux, les créations artistiques et le cinéma d'animation.

LE MILIEU POLITIQUE, BASTION DU SEXISME

Le monde politique fonctionne comme une chasse gardée des hommes malgré les avancées remarquables de la parité grâce aux contraintes légales. Considérées souvent comme des intruses, sujettes à des disqualifications et incivilités, notamment sous forme d'interruptions de leurs prises de parole, objets de comportements paternalistes et confrontées aux violences sexistes et sexuelles, les femmes politiques affirment à la fois leur irrépressible décision d'aller de l'avant et leurs regrets qu'un réel partage du pouvoir tarde à advenir.

Les élections municipales et intercommunales à venir donnent l'occasion de rappeler que malgré les lois de parité, le pouvoir reste très majoritairement masculin – **84% des maires** et **92% des président.es d'intercommunalité sont des hommes.** Des règles paritaires doivent dès lors être envisagées tant pour les communes de moins de 1 000 habitant.es que pour les exécutifs locaux et intercommunaux. Elles doivent aussi être instaurées pour les postes de vice-président.es des assemblées, pour promouvoir un binôme paritaire des rapporteurs et rapporteuses d'un projet de loi. Plus généralement, il convient de s'interroger sur les conditions d'exercice des mandats politiques, l'organisation des partis politiques et

5 - D'après le rapport « La représentation des femmes à la télévision et à la radio - Exercice 2018 » du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Travaux-Autres-publications/Rapports-au-gouvernement.-parlement.-etc/La-representation-des-femmes-a-la-television-et-a-la-radio-Exercice-2018

sur l'ensemble des obstacles structurels qui empêchent les femmes de pouvoir pleinement exercer les fonctions à responsabilités pour lesquelles elles sont aussi compétentes que les hommes.

Face à tous ces constats, le Haut Conseil à l'Égalité formule 32 recommandations s'appuyant sur les leviers reconnus de promotion de l'égalité : des sensibilisations et formations de l'ensemble des personnes concernées, des contraintes légales appliquées et évaluées, des financements à la hauteur des enjeux, enfin l'instauration d'une journée nationale de mobilisation contre le sexisme.

RECOMMANDATIONS

Lutte contre le sexime

RECOMMANDATION 1 : Assurer, par les pouvoirs publics, le financement d'une enquête d'opinion annuelle sur le sexisme dont les données pourraient utilement alimenter les futures éditions du rapport annuel sur le sexisme en France du Haut Conseil à l'Égalité.

RECOMMANDATION 2 : Instituer une journée nationale de lutte contre le sexisme, destinée à mobiliser la société civile, les pouvoirs publics et le monde du travail sur l'ensemble du territoire. Un prix de la lutte contre le sexisme pourrait être remis à cette occasion.

RECOMMANDATION 3 : Systématiser, aussi bien dans le monde de l'éducation, des entreprises, des trois fonctions publiques des médias, dans tous les lieux de socialisation, des sensibilisations et formations sur la lutte contre le sexisme.

RECOMMANDATION 4 : Renforcer de manière significative le soutien financier aux acteurs et actrices qui prennent en charge la lutte contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles, et notamment les associations qui accompagnent les victimes de sexisme et/ou qui réalisent des contentieux stratégiques, contribuant ainsi à l'élaboration d'une jurisprudence plus protectrice.

RECOMMANDATION 5 : Développer des pratiques d'éga-conditionnalité, dans tous les ministères et établissements publics, c'est-à-dire conditionnant l'obtention de financements publics au respect de la parité et de l'égalité, et les évaluer à l'aide d'indicateurs de suivi.

Sexisme en entreprise

RECOMMANDATION 6 : Favoriser une orientation scolaire et professionnelle sans stéréotypes de sexe, dès le plus jeune âge, grâce aux actions de l'État, des écoles d'ingénieur.es et des entreprises, en améliorant les environnements d'étude et les conditions de travail et en privilégiant des rôles modèles accessibles.

RECOMMANDATION 7 : Mettre en place une mission juridique sur les risques encourus en matière de déqualification et sur les conséquences à tirer de l'introduction du qualificatif « sexiste », dans la définition de l'outrage sexiste et du harcèlement sexuel dans le Code pénal. Ajouter l'exclusion de l'article 222-22 CP de l'application de l'outrage sexiste

RECOMMANDATION 8 : Renforcer le statut des référent.es harcèlement sexuel et agissement sexiste, en les protégeant mieux des risques de représailles à leur encontre, en précisant leurs missions et en intégrant dans leur formation obligatoire un module sur les violences sexistes et sexuelles.

RECOMMANDATION 9 : Demander à la Direction générale du travail de réaliser un bilan des formations sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel à destination de l'inspection du travail et de la médecine du travail, dans le cadre de l'évaluation de la loi sur les violences sexistes et sexuelles de 2018.

RECOMMANDATION 10 : Ouvrir une réflexion sur la pertinence de créer une nouvelle disposition légale relative à une indemnisation plancher dans le cadre d'un licenciement nul.

RECOMMANDATION 11 : Inciter les entreprises à faire connaître la nature et le nombre des sanctions en cas de violences sexistes et sexuelles et le taux de suivi par rapport aux signalements ; en cas de non suivi de cette démarche volontaire, intégrer cette disposition par voie légale.

RECOMMANDATION 12 : Rendre obligatoire la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail en ajoutant, dans le Code du travail, parmi les neuf domaines de la négociation obligatoire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mention « dont la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles », au sein même du domaine « sécurité et santé au travail » ;

Préciser que le domaine de la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est obligatoirement compris dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou à défaut le plan d'action unilatéral de l'employeur.

RECOMMANDATION 13 : Instaurer par la loi l'obligation faite au gouvernement d'un rapport au Parlement tous les trois ans sur l'évaluation de l'ensemble des dispositions légales faites aux entreprises pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (formation, prévention, règlement intérieur, référent.es harcèlement sexuel et agissement sexiste, obligation d'affichage, négociation sur la sécurité et santé au travail etc.).

RECOMMANDATION 14 : Demander à l'administration du travail de créer un référentiel et un cahier des charges pour les formations concernant les violences sexistes et sexuelles.

RECOMMANDATION 15 : Intégrer dans les conventions-cadres régissant le statut et les conditions des stagiaires scolaires (3ème) et universitaires des initiatives de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

RECOMMANDATION 16 : Inciter les entreprises à réaliser tous les deux ans une enquête interne sur le sexisme et les violences sexistes et sexuelles, sorte de baromètre du ressenti du sexisme en entreprise, afin d'objectiver le phénomène ;
Intégrer certaines des questions de ce baromètre dans l'enquête générale annuelle sur le sexisme en France financée par les pouvoirs publics (voir recommandation 15).

RECOMMANDATION 17 : Accompagner ces réseaux par des financements leur permettant de se structurer et d'ouvrir un centre de ressources en ligne accessible à toutes les entreprises.

Sexisme dans les émissions de divertissement

RECOMMANDATION 18 : Inscrire dans le cahier des charges du Service public un objectif de femmes réalisatrices et de femmes dans les métiers techniques de l'audiovisuel, de l'ordre de 30 % en 2022 puis 40 % d'ici 5 ans. Réfléchir également à une disposition législative si on veut étendre cette obligation au secteur privé.

RECOMMANDATION 19 : Faire signer à toutes les chaînes qui produisent des émissions de téléréalité une charte d'engagement à avoir des réponses de bon niveau au regard des indicateurs de la grille du CSA.

RECOMMANDATION 20 : Inscrire dans le projet de loi sur l'audiovisuel un renforcement du rôle du CSA en matière de lutte contre le sexisme dans les programmes audiovisuels en veillant à ce que la loi impose désormais à chaque chaîne de progresser annuellement, d'une part sur la présence des femmes à l'antenne par type de vecteur et d'heure d'audience (journalistes, expertes etc.), d'autre part sur la diminution des stéréotypes dans leur programme (fiction mais surtout divertissement, notamment la téléréalité).

RECOMMANDATION 21 : Demander une étude du gouvernement au Parlement, tous les cinq ans, sur le rôle et l'image des femmes dans l'audiovisuel (TV, radios) et le numérique et élargir cette analyse au secteur de la presse écrite.

RECOMMANDATION 22 : Inscrire dans la loi sur l'audiovisuel une régulation des contenus sur les plateformes numériques, en insérant dans l'article 63 du projet de loi sur l'audiovisuel qui modifie l'article 15 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 au 5ème alinéa à la suite : « il s'assure également que les programmes mis à disposition du public ne contiennent aucun propos ou images dégradants ou discriminatoires envers les femmes, et qu'ils véhiculent une image non stéréotypée des femmes, dépourvue de préjugés sexistes ».

RECOMMANDATION 23 : Conditionner les financements publics des clips musicaux au respect de la dignité et de l'image des femmes et, plus largement, jeux vidéos, création numérique, cinéma d'animation.

RECOMMANDATION 24 : Compléter la proposition de loi AVIA pour que les séquences comportant des propos ou images dégradant.es des femmes soient retiré.es des réseaux sociaux dans un délai adéquat.

Sexisme en politique

RECOMMANDATION 25 : Étendre les dispositifs paritaires dans les zones blanches de la parité : les villes de moins de 1000 habitant.es et les intercommunalités.

RECOMMANDATION 26 : Instaurer des règles paritaires au sein des assemblées parlementaires (Assemblée nationale, Sénat) aux postes de vice-présidence des assemblées et nommer systématiquement un binôme paritaire de co-rapporteur et co-rapporteuse d'un projet de loi.

RECOMMANDATION 27 : Financer les partis politiques sur des critères d'éga-conditionnalité en ajoutant, dans le calcul de la première fraction, l'obligation de parité dans les instances des directions des partis et des commissions d'investiture.

RECOMMANDATION 28 : Rééquilibrer la répartition des délégations et des responsabilités administratives entre les femmes et les hommes élu.es dans les assemblées locales :

- Intégrer l'état des lieux de la répartition des délégations au rapport relatif à la situation comparée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Intégrer l'état des lieux de la répartition sexuée des responsabilités administratives dans ce même rapport.

RECOMMANDATION 29 : Étendre les missions de la Haute Autorité pour la Transparence dans la Vie Publique à la question du respect de l'éthique en politique pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde politique.

RECOMMANDATION 30 : Instaurer une peine d'inéligibilité pour un.e élu.e condamné.e pour des violences sexistes et sexuelles.

RECOMMANDATION 31 : Créer un équivalent du rapport annuel du CSA pour mesurer les stéréotypes dans la presse.

RECOMMANDATION 32 : Publier un décompte spécifique, en période électorale, du temps de parole accordé aux femmes et aux hommes par semaine.

INTRODUCTION

Le HCE s'est vu confier, par la loi Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017, la charge de rédiger annuellement un rapport sur l'état des lieux du sexisme en France. Après un premier rapport remis en 2019, c'est donc le deuxième état des lieux du sexisme en France qui vous est présenté ici. Il a pour ambition de souligner l'émergence ou la mise à l'agenda de thèmes nouveaux mais aussi d'approfondir des analyses dans des domaines précis.

Le sexisme, notion qui a été définie précisément ces dernières années et a été appréhendée dans le corpus juridique français, trouve place à la fois dans les relations interpersonnelles des individus mais aussi dans les institutions. Il fait système et est présent dans le quotidien des femmes, que ce soit dans la vie personnelle, la vie professionnelle, dans la rue ou encore dans les médias. Il a une fonction de disqualification des femmes et agit sur elles pour les délégitimer, les inférioriser, voire leur faire subir des violences, parce qu'elles sont des femmes.

Cette année 2019 a été marquée par un mouvement sans précédent pour faire émerger le sexisme, le mouvement #MeToo, porté par des femmes reconnues, facilitant par là-même l'identification et la prise de conscience de nombre de femmes face à ces violences sexistes et sexuelles. Depuis lors, ce mouvement ne cesse de s'amplifier et de révéler d'autres cas dans d'autres sphères symboliques, celle du sport notamment. La mise en visibilité inédite de ces atteintes à l'image et au corps des femmes ont permis une libération de la parole et une ouverture de l'écoute du corps social à ce qui était considéré comme relevant de l'intime et de l'indicible. De plus, l'indignation collective face aux féminicides, relayée de manière considérable par un réseau d'associations, a mis en lumière l'ampleur des violences faites aux femmes, que ce soit les violences conjugales ou intrafamiliales. L'organisation du Grenelle contre les violences conjugales, à partir du 3 septembre 2019, et la mobilisation collective sans précédent des pouvoirs publics et des différent.es actrices et acteurs prenant en charge les femmes victimes de violences a contribué également à mettre l'année 2019 sous le signe de la révélation et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Pourtant, il est toujours aussi difficile d'objectiver le sexisme dans ses différentes composantes, faute d'outils de mesure qui lui soient consacrés. Des données existent mais ne sont pas mises en relation, empêchant d'avoir une vue globale du phénomène.

De plus, le sexisme ne cesse de se reconfigurer sous des formes nouvelles et son existence est recherchée dans d'autres domaines jusqu'alors intouchés ou intouchables, comme le domaine des algorithmes, de la santé ou de l'éducation dès le plus jeune âge.

Fort de cette urgence à rendre visible et à forger des outils de lutte contre le sexisme, le HCE a souhaité, cette année, mettre en lumière tout d'abord les évolutions au niveau législatif et les thématiques nouvelles qui ont émergé dans le débat public. Il a également, comme l'an dernier, ciblé son analyse sur trois domaines particuliers, qui sont, cette année :

- Le **sexisme en entreprise,** en raison de l'incroyable ampleur du mouvement #MeToo qui a mis en exergue les violences sexistes et sexuelles et le sexisme dans le monde du travail.
- Le **sexisme dans le domaine audiovisuel,** avec une analyse de l'image et de la représentation des femmes dans les émissions de divertissement et les clips musicaux, en lien avec le projet de loi sur l'audiovisuel qui doit être voté dans les prochains mois.
- Le **sexisme en politique,** avec une analyse de la place des femmes dans le milieu politique, en lien avec les élections municipales et intercommunales qui auront lieu les 15 et 22 mars 2020.

Pour mener cette triple investigation, le HCE a eu recours à de nombreuses auditions dont la liste figure en annexe, à des travaux de recherche, enfin à une prise en compte des nouvelles dispositions légales en la matière et d'enquêtes menées sur cet enjeu.

SECTION 1.
LE SEXISME EN 2019 : LA DÉFLAGRATION DE #MeToo ET LA MISE À L'AGENDA DE SUJETS NOUVEAUX

I. Un droit en mutation aux niveaux français et européen

A. LA RECONNAISSANCE DE LA NOTION DE SEXISME EN FRANCE

1. La définition proposée par le HCE

Dans son premier état des lieux du sexisme en France, publié le 17 janvier 2019, le HCE donnait une définition nouvelle du sexisme :

> Le sexisme est une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques) aux plus graves (viols, meurtres). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modification des comportements).

La notion de sexisme est utilisée de manière croissante dans le débat public et les médias, mais le caractère idéologique du sexisme n'est pas toujours reconnu en tant que tel, que ce soit dans la définition des dictionnaires de référence[6] ou dans l'utilisation médiatique du terme. Le HCE rappelle que les manifestations du sexisme sont le fruit d'une idéologie reposant sur la supériorité d'un sexe, celui masculin, par rapport à l'autre.

Pour rappel, les manifestations du sexisme sont multiples :

Propos ou représentations stéréotypé.es, discriminant.es, humiliant.es, menaçant.es ou violent.es dans la rue, au travail, dans les médias, la publicité, les arts et la culture, le *marketing*, etc.

Sur-occupation de l'espace dans la rue (« *manspreading* »), dans les discussions (« *mansplaining* » et « *manterrupting* »), en politique, au travail, dans les classes et les cours de récréation, etc.

Atteinte à l'autonomie des femmes par l'assignation à la maternité : entrave à l'avortement et à la maîtrise de son corps, mariages forcés, non partage de la charge domestique, etc.

Discrimination directe et indirecte, dans l'accès à un emploi, un bien ou un service.

6 - Définition du Larousse « *sexisme : Attitude discriminatoire fondée sur le sexe* » : https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/sexisme/72461.

Atteintes à l'intégrité corporelle : coups et blessures, agressions sexuelles, viols, mutilations sexuelles, prostitution, meurtre ou féminicide.

S'il recouvre des actes et des pratiques individuel.le.s, le sexisme imprègne également les normes sociales en vigueur, qu'il s'agisse de la langue, de l'histoire contée dans les livres et les musées, du droit, et notamment de la Constitution, ou encore des décisions et des dépenses publiques.

Cette définition s'est inspirée de plusieurs travaux sur le sujet :

- En Belgique, l'Institut pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, instance en charge des questions d'égalité femmes-hommes, dans un document, paru en 2009, retient une définition qui caractérise le sexisme par deux modalités : des convictions mais également des actes[7] :

  « Le sexisme est :

  1. un ensemble de convictions ayant trait aux sexes et à la relation entre les sexes. Cette conviction renferme un lien hiérarchique objectif entre les deux sexes, lequel est, par ailleurs, jugé souhaitable.

  2. un acte basé sur une distinction injustifiée opérée entre les sexes et entraînant des conséquences préjudiciables pour un ou plusieurs individus de l'un des deux sexes. »

- Le Conseil Économique Social et Environnemental (CESE) reprend et précise la définition de « sexisme », présentée par l'Éducation nationale dans le guide « *Comportements sexistes & Violences sexuelles : Prévenir, Repérer, Agir* »[8]. Le CESE souligne, dans un rapport paru en 2014 intitulé « Combattre toutes les *violences faites aux femmes, des plus visibles aux plus insidieuses* »[9], la combinaison et l'articulation d'actes et de croyances qui structurent le sexisme et met en évidence le lien entre sexisme, discriminations et violence : « Le sexisme qui recouvre des traditions culturelles, des comportements et des représentations *mais aussi des idéologies qui posent une différence de statut et de dignité entre la femme et l'homme, constitue une discrimination propice au développement de la violence* ». La définition retenue par le CESE intègre également les conséquences du sexisme.

- Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle (CSEP), dans son rapport sur « Le sexisme dans le monde *du travail* » paru en 2015, retient également une définition qui caractérise le sexisme par deux modalités[10] : des croyances ainsi que des actes et des pratiques. « Le mot sexisme se réfère d'une part à une *idéologie ou des croyances qui proclament et justifient la suprématie d'un sexe sur l'autre et désigne d'autre part, des actes et des pratiques, relevant d'une sorte de continuum de violences, à la fois sexistes et sexuelles.* »

- Enfin, le Secrétariat d'État chargé de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations propose, sur son site, une définition qui repose sur le même modèle que celle du HCE, à savoir une idéologie et des manifestations diverses : « *Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre). C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.* »[11]

7 - Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes, Définition du concept de « sexisme », 2009 : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/defini_ring_van_het_concept_seksisme

8 - Ministère de l'Éducation nationale, Guide ressources pour les équipes éducatives des collèges et des lycées « *Comportements sexistes & violences sexuelles : Prévenir, Repérer, Agir* », 2019, p. 9 : https://cdn.reseau-canope.fr/archivage/valid/NT-8134-9559.pdf

9 - Rapport du CESE, « *Combattre toutes les violences faites aux femmes, des plus visibles aux plus insidieuses* », novembre 2014, p. 11 : https://www.lecese.fr/travaux-publies/combattre-toutes-les-violences-faites-aux-femmes-des-plus-visibles-aux-plus-insidieuses

10 - CSEP, Synthèse du Rapport « *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité* », mars 2015.

11 - Définition du Secrétariat d'État chargé de l'Égalité femmes-hommes : http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/CSEP-SYNTHESE.pdf

2. La mise en œuvre des nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : outrage sexiste et harcèlement sexuel liés à des comportements à connotation sexuelle et sexiste.

a) La reconnaissance d'une nouvelle infraction : « l'outrage sexiste »

L'outrage sexiste a été introduit dans le Code pénal par la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : « *Constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33, et 222-33-2-2, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.* » (Article 621-1 du Code pénal). L'outrage sexiste est puni d'une contravention de 4ème classe d'un montant de 750 € d'amende. Selon les circonstances, il peut être puni d'une contravention de 5ème classe d'un montant de 1 500 € d'amende[12].

Les outrages sexistes enregistrés par les services de sécurité

Au 31 juillet 2019, soit un an après l'entrée en vigueur de la loi, **735 infractions** pour outrage sexiste ont été enregistrées par les forces de sécurité sur l'ensemble du territoire.[13] À noter qu'au 31 décembre 2019, **1 124 infractions** pour outrage sexiste ont été enregistrées par les forces de police sur l'ensemble du territoire, depuis l'entrée en vigueur de la loi[14]. Le nombre de faits dénoncés est donc appréciable, malgré une entrée en vigueur récente de la loi.

Les types d'outrage sexiste

Fin juillet 2019, 35 % des outrages sexistes présentent un caractère d'aggravation, les plus fréquents étant :

- commis en raison de l'orientation sexuelle de la victime (7 % des outrages sexistes) ;
- outrage sexiste d'un.e mineur.e de 15 ans (7 %) ;
- dans un accès à un moyen de transport collectif (7 %).

Les victimes sont majoritairement des femmes et les mis en cause majoritairement des hommes

Les **victimes sont majoritairement des femmes** (**89 %**) sauf dans les cas d'outrages sexistes commis en raison de l'orientation sexuelle (60 % des victimes sont des hommes). La majorité des victimes d'outrages sexistes ont entre 18 et 30 ans (45 %).

Dans 95 % de cas, les mis en cause sont des hommes majeurs.

Des faits majoritairement dénoncés sur la voie publique ou dans les transports

Dans la majorité des cas, le lieu se situe sur la **voie publique ou dans les transports**. Les autres lieux incluent des établissements scolaires, des entreprises ou commerces et des immeubles.

12 - L'article 621-1 du Code pénal précise que cette infraction est punie d'une contravention de 5e classe lorsqu'elle est commise : par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; Sur un mineur de quinze ans ; Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur ; Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ; Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ; Dans un véhicule affecté au transport collectif de voyageurs ou dans un lieu destiné à l'accès à un moyen de transport collectif de voyageurs ; En raison de l'orientation sexuelle, vraie ou supposée, de la victime.

13 - Source SSMSI, Info rapide n°13 : Les outrages sexistes enregistrés par les services de sécurité, 22 novembre 2019 : https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Publications/Interstats-Info-rapide/Info-rapide-n-13-Les-outrages-sexistes-enregistres-par-les-services-de-securite

14 - Données fournies par le ministère de l'Intérieur, janvier 2020.

Mais la qualification d'outrage sexiste peut parfois prêter à confusion avec d'autres infractions de l'ordre du délit, comme nous le verrons plus loin. Il est précisé dans l'analyse Interstat[15] que :

> *« La frontière est parfois fragile entre des propos déplacés ou sexistes et l'injure publique […]. La limite est également sensible entre le comportement à caractère sexuel et l'exhibition sexuelle, voire l'agression sexuelle ».*

b) Une nouvelle définition du harcèlement sexuel au pénal

La loi du 3 août 2018 modifie la définition du harcèlement sexuel, inscrite au Code pénal, en son article 222-33, pour y ajouter les propos et comportements à connotation sexiste.

Harcèlement sexuel (article 222-33 du Code pénal) :

> *« I. – Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements* **à connotation sexuelle ou sexiste** *qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*

L'infraction est également constituée :

> *1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*
>
> *2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.*
>
> *II. – Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »*

À ce jour, il est difficile d'apprécier la portée de cet ajout dans la définition du harcèlement sexuel au regard de la jurisprudence. Les juristes consultés[16] y voient plutôt une source de confusion, d'autant que l'harmonisation des définitions dans le Code pénal et le Code du travail avait été vue, en 2012, comme une source de sécurité juridique. Cette réintroduction d'une différence entre les deux définitions pénale et civile, jointe à l'existence d'une disposition sur l'agissement sexiste dans le Code du travail et non dans le Code pénal, ne facilitent pas le recours au droit. Cette question sera plus précisément abordée *infra*, dans la partie analysant le sexisme en entreprise.

c) La loi de lutte contre le système prostitutionnel, conforme à la Constitution

Le système prostitutionnel repose lui aussi sur des présupposés sexistes. L'année 2019 a vu reconnaître par le Conseil Constitutionnel, le 1er février 2019, que la pénalisation de l'achat d'actes sexuels, prévue par la loi du 13 avril 2016 de lutte contre le système prostitutionnel, était conforme à la Constitution, à la suite d'une Question prioritaire de constitutionnalité (QPC). Ce faisant, le Conseil a définitivement garanti la pénalisation des acheteurs d'actes sexuels, premiers pourvoyeurs de la « demande ». Cette décision

15 - Source SSMSI, Info rapide n°13 : Les outrages sexistes enregistrés par les services de sécurité, 22 novembre 2019 : https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Publications/Interstats-Info-rapide/Info-rapide-n-13-Les-outrages-sexistes-enregistres-par-les-services-de-securite

16 - Audition de Marilyn BALDECK et Vesna NIKOLOV, le 4 février 2020.

pose un interdit clair de l'exploitation de la précarité, dont la prostitution est l'une des illustrations les plus violentes[17].

Dans le cadre de cette QPC, le HCE a rappelé que la possibilité d'achat d'actes sexuels faisait perdurer l'idée d'une inégalité fondamentale entre femmes et hommes, en cautionnant l'idée que le corps des femmes pouvait être acheté par celui qui pouvait payer. **La prostitution est bien une négation de la libération sexuelle, qui signifie que la sexualité puisse être vécue en dehors des contraintes,** qu'elles soient morales, physiques, psychologiques ou financières. Et si – bien sûr – les personnes prostituées sont les premières victimes de cette violence, **la prostitution pèse aussi sur toutes les femmes,** en inscrivant les schémas de domination masculine dans la manière dont les jeunes construisent leurs représentations de ce que sont les femmes et les hommes.

Une enquête rendue publique le 21 janvier 2019 montre que cette loi est soutenue largement : **78 % des sondé.es soutiennent la loi de 2016**[18] et 81 % des femmes et 66 % des hommes interrogé.es considèrent que la prostitution est une violence.

B. UNE NOUVELLE DÉFINITION ET DE NOUVEAUX OUTILS DE LUTTE CONTRE LE SEXISME AU CONSEIL DE L'EUROPE

Le 28 mars 2019, le Conseil de l'Europe a **adopté le premier instrument juridique international pour lutter contre le sexisme.** La recommandation CM/Rec(2019)1 du Comité des Ministres aux États membres sur la prévention et la lutte contre le sexisme a été adoptée par le Comité des Ministres, le 27 mars 2019, et adressée aux 47 pays membres du Conseil de l'Europe.

1. Une définition englobante

Dans cette recommandation, une nouvelle définition du sexisme, proche de celle du HCE, a été enterinée :

« Aux fins de la présente recommandation, le sexisme est :

> *Tout acte, geste, représentation visuelle, propos oral ou écrit, pratique ou comportement fondés sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personnes est inférieur du fait de leur sexe, commis dans la sphère publique ou privée, en ligne ou hors ligne, avec pour objet ou effet :*
>
> *i. de porter atteinte à la dignité ou aux droits inhérents d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou*
>
> *ii. d'entraîner pour une personne ou un groupe de personnes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou socio-économique ; ou*
>
> *iii. de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; ou*
>
> *iv. de faire obstacle à l'émancipation et à la réalisation pleine et entière des droits humains d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou*
>
> *v. de maintenir et de renforcer les stéréotypes de genre »*

17 - Cette décision fait suite à la saisine du conseil constitutionnel le 13 novembre 2018 par le Conseil d'État (décision n° 423892 du 12 novembre 2018), dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution, d'une Question prioritaire de constitutionnalité (QPC). Cette question a été posée pour les associations Médecins du monde, Syndicat du travail sexuel, Aides, Fédération parapluie rouge, Les amis du bus des femmes, Cabiria, Griselidis, Paloma et Acceptess-t.

18 - Enquête IPSOS du 21 janvier 2019: https://www.ipsos.com/fr-fr/prostitution-71-des-francais-hostiles-labrogation-de-la-loi-penalisant-les-clients

Différences entre les deux définitions :

La définition du Conseil de l'Europe est **neutre : «** *idée qu'****une personne*** *est inférieure du fait de son sexe » (peut affecter également les hommes et les garçons qui ne se conforment pas à des rôles de genre stéréotypés) ≠ La définition du HCE est* **genrée : «** *idéologie qui repose sur le postulat de l'****infériorité des femmes par rapport aux hommes*** ».

Le Conseil de l'Europe insiste sur la **dimension intersectionnelle** du sexisme (non pas dans la définition directement, mais dans le déroulé du rapport) : prise en compte d'autres facteurs tels que l'origine ethnique, l'appartenance à une minorité, l'âge, la religion, etc.

Le Conseil de l'Europe précise les **espaces** dans lesquels le sexisme peut se manifester (« *sphère publique ou privée, en ligne ou hors ligne* ») et les **niveaux** de manifestation : individuel, structurel, institutionnel.

2. Une liste de mesures à appliquer par les États membres

En sus de cette définition, la recommandation établit une *« liste complète de mesures et de situations où le sexisme s'exprime, de la publicité aux médias, en passant par les secteurs de l'emploi, de la justice, de l'éducation et du sport »* [19].

Cette recommandation n'a pas de valeur contraignante, elle n'oblige pas les États, mais les invite à :

- Définir et incriminer le sexisme dans la législation pénale.
- Imposer des sanctions pécuniaires aux organismes publics ou autres organisations qui ne dénonceraient pas le sexisme et les comportements sexistes, en particulier les discours de haine sexiste.
- Donner la responsabilité à un organisme pour l'égalité entre les femmes et les hommes ou à un autre organe officiel de suivre et d'évaluer les politiques et mesures prises pour éliminer le sexisme dans la vie publique et dans la vie privée. Un tel organisme devrait disposer de l'autorité et des ressources nécessaires pour mener à bien ces tâches.
- Mettre en place des activités de sensibilisation visant à encourager les responsables politiques, religieux.se.s, économiques et communautaires à condamner le sexisme.

Le texte dresse une liste de mesures ciblées à mettre en œuvre dans 9 domaines (langage et communication ; internet ; médias, publicité ; lieu de travail ; secteur public ; secteur judiciaire ; institutions éducatives ; culture et sport ; sphère privée) notamment :

- Utiliser un langage non sexiste dans tous les secteurs.
- Intégrer une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques, programmes et recherches en matière d'intelligence artificielle afin d'éviter les risques potentiels de perpétuation du sexisme et des stéréotypes de genre.

19 - Communiqué de presse du Conseil de l'Europe du 28 mars 2019 : https://www.coe.int/fr/web/portal/-/council-of-europe-adopts-first-ever-international-legal-instrument-to-stop-sexism

3. Des outils de communication à destination du grand public

En septembre 2019, le Conseil de l'Europe a publié une vidéo[20] et une page d'action[21] à destination du grand public. La page d'action donne une définition du sexisme (avec mention de l'impact disproportionné sur les femmes et les filles), liste les actes/comportements/propos relevant du sexisme (y compris blagues, utilisation générique du genre masculin, sexualisation des femmes dans les médias, invisibilisation des femmes dans l'histoire, culture du viol « elle l'a bien cherché », etc.). Il a également créé un slogan : « *Sexism: See it. Name it. Stop it.* » et un *hashtag* diffusé sur les réseaux sociaux #StopSexism.

C. LA PRISE EN COMPTE DU SEXISME EN EUROPE ET DANS LE MONDE

Peu de pays ont intégré la notion de sexisme. En général, les législations portent autour de la promotion de l'égalité ou de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, mais rarement sur le système même que constitue le sexisme, à la fois interpersonnel et institutionnel et reposant sur un continuum allant du sexisme du quotidien aux agressions sexuelles et au meurtre de femmes.

1. Une référence directe au sexisme dans un petit nombre de pays

Australie	**La Commission des droits humains propose, sur son site internet**[17], la « définition » suivante : *« Le sexisme peut prendre plusieurs formes, comme les blagues ou les remarques, le harcèlement sexuel ou la différence de traitement en raison du sexe.* *Dans certains cas, ces formes de sexisme peuvent être contraires à la loi. La discrimination basée sur le sexe consiste en traiter une personne défavorablement, ou ne pas lui donner les mêmes opportunités qu'à une personne de l'autre sexe, en raison de son sexe.* *Le sexisme peut aussi être contraire à la loi quand il consiste en une discrimination basée sur l'identité de genre, le statut inter-sexe, l'orientation sexuelle, le statut marital ou relationnel, les responsabilités familiales, l'état de grossesse ou la potentialité de grossesse, ou le fait d'allaiter.* *La loi sur la discrimination basée sur le sexe protège les justiciables contre la discrimination dans divers domaines de la vie publique, notamment l'emploi, l'éducation, l'accès ou l'utilisation de services, la location ou l'achat d'un bien immobilier. Il existe quelques exceptions marginales.* *Le harcèlement sexuel est contraire à la loi dans des domaines spécifiques de la vie publique, notamment sur le lieu de travail. Le harcèlement sexuel se définit comme tout comportement sexuel non souhaité ou non désirable provenant de la part d'une personne raisonnable qui aurait dû anticiper la possibilité que la personne harcelée se sente offensée, humiliée, ou intimidée. Il ne s'agit pas d'attraction réciproque ni de comportement consensuel.* *Des insinuations, des remarques suggestives, des blagues, des insultes ou des moqueries basées sur le sexe peuvent relever du harcèlement sexuel.* *Le harcèlement sexuel peut également survenir quand l'environnement de travail est lourd de sous-entendus à connotation sexuelle ou hostile, même si aucun acte n'est directement dirigé contre un.e employé.e en particulier. Les insinuations peuvent contribuer à rendre un environnement de travail hostile.* *Exemple : Dans une situation dans laquelle des avances ont été faites et rejetées, une réflexion du type "J'aime vraiment travailler sous ta direction" en insistant sur le "sous" constitue une insinuation pouvant relever du harcèlement sexuel.* *Une personne qui harcèle sexuellement une autre est pleinement responsable de son comportement. Toutefois, dans plusieurs cas, les employeur.se.s peuvent être tenu.es responsables du harcèlement sexuel commis par leurs employé.es sur d'autres employé.es. »*

20 - Vidéo du Conseil de l'Europe sur le sexisme : https://vimeo.com/356636533
21 - Page Internet crée par le Conseil de l'Europe, contre le sexisme : https://www.coe.int/en/web/human-rights-channel/stop-sexism
22 - Site internet de la Commission des droits humains en Australie : https://www.humanrights.gov.au/quick-guide/12094

Belgique	La loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public[18] **définit** le sexisme et l'érige en **infraction pénale**. *« Pour l'application de la présente loi, le sexisme s'entend de tout geste ou comportement qui, dans les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal (c'est-à-dire en public, en présence de témoins), a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité. » (article 2).* *« Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque, adopte un comportement visé à l'article 2 » (article 3).*
République Tchèque	Le sexisme n'est **pas défini dans la législation tchèque.** Toutefois, une définition a été formulée par le ministère de l'Industrie et du commerce tchèque dans un document officiel intitulé « informations méthodiques sur la reconnaissance du sexisme dans la publicité »[19], date de 2015 (uniquement disponible en tchèque). *« Le sexisme peut être défini comme un traitement inégal fondé sur le sexe, un type de discrimination qui se manifeste dans la publicité, par exemple, en humiliant, en se moquant ou en dénigrant les femmes en utilisant des stéréotypes ; comme objectivation sexuelle.* *Le sexisme peut donc être défini comme une expression implicite ou explicite de la valeur inférieure des femmes aux hommes ou inversement. Une publicité est sexiste dès lors qu'elle énonce ou repose directement ou directement sur l'idée qu'un sexe, généralement les femmes, est moins important ou moins capable que l'autre. »*[20]

232425

2. Un recours plus fréquent à des mesures de lutte contre le sexisme

Même si les politiques publiques ou les actions des ONG ne font pas directement référence à la notion de sexisme, elles peuvent s'inscrire néanmoins dans cette dynamique. C'est le sens des mesures présentées ci-dessous[26].

État	Mesure	Secteur / Public	Méthodes
Belgique	Coopération entre l'Institut pour l'égalité de genre et le Jury pour des pratiques publicitaires éthiques.	Secteur de la publicité	Depuis 2009, le Jury a pour mission de vérifier la compatibilité des publicités avec les règles éthiques qui leur sont applicables (examen de plaintes déposées par les téléspectateurs). L'Institut assiste aux réunions du Jury afin de s'assurer que le Jury prenne en compte la dimension de genre dans le traitement des plaintes.
Chypre	Utilisation d'un langage non sexiste dans les documents émanant du service public de la République de Chypre.	Tous les agent.es du service public	Un guide a été préparé à la suite d'une étude réalisée par une ONG.

23 - Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/22_mai_2014._-_loi_tendant_a_lutter_contre_le_sexisme.pdf
24 - Document officiel intitulé « informations méthodiques sur la reconnaissance du sexisme dans la publicité » : https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/55757/63940/656321/priloha001.pdf
25 - Traduction approximative réalisée avec Google traduction.
26 - Source : Rapport de la troisième réunion de la Commission pour l'égalité entre les sexes du Conseil de l'Europe en vue de la préparation d'un projet de recommandation sur la prévention et la lutte contre le sexisme : https://rm.coe.int/compilation-of-good-practices-to-prevent-and-combat-sexism-feb2018/16807898a4

État	Mesure	Secteur / Public	Méthodes
Espagne	Procédure de dénonciation des délits de haine fondés notamment sur le sexe et le genre sur le site internet du ministère de l'Intérieur, à destination des victimes comme des témoins.	Toute la population	Cette procédure existe depuis 2014. Un rapport annuel est réalisé relatant des données et analyses des crimes de haine qui ont été reportés selon cette procédure.
Grèce	Guide pour un langage non sexiste dans les documents publics élaboré par le Secrétariat général pour l'égalité de genre (2014).	Administration publique et autorités locales	
Islande	Nouveau règlement n°1009/2015 sur les mesures contre le harcèlement moral, la violence sexiste et sexuelle au travail.	Travailleurs et travailleuses	L'ancien règlement ne couvrait que le harcèlement moral ; la violence sexiste et sexuelle sur le lieu de travail a donc été introduite dans ce règlement.
Lettonie	Conférences publiques et gratuites sur la masculinité (2017).	Femmes et hommes de tout âge, mais surtout les jeunes	Il s'agit de discussions sur le concept de la masculinité et sur ce que cela signifie d'être un homme selon les différentes périodes historiques ou les différentes cultures. Le but était d'initier les hommes (et les femmes) aux notions de genre, de masculinité et de féminité, et de lutter contre les violences fondées sur le genre.
	Sensibilisation sur les sextos par l'Inspection nationale de la protection des droits des enfants et l'ONG « Dardedze » (campagne lancée en 2016).	Jeunes âgé.es de moins de 18 ans	Une sensibilisation *via* des vidéos.
Malte	Directives pour des annonces inclusives, publiées par la Commission nationale pour la promotion de l'égalité (2009).	Auteurs et autrices et publicateurs et publicatrices des annonces	Une loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes précise que les annonces d'offres d'emploi ne doivent pas être discriminatoires. Ces directives aident à aller plus loin en produisant des annonces gender-neutral ou inclusives.
République Tchèque	Actions de l'ONG NESEHNUTI.	Grand public, réalisateurs et réalisatrices de publicités	Prix négatif *sexist piggie* (voir plus haut) Relevé, sur un site internet, de cas de sexisme ordinaire subi par des femmes, des hommes et des LGBT Documents à destination des réalisateurs de publicités (« how to be sexy and not to be sexist – inspiration for the advisers »).
	Manuel des ONGs sur la reconnaissance des publicités sexistes.	Réalisateurs et réalisatrices et évaluateurs et évaluatrices de publicités	Recommandations pratiques sur la manière de créer une publicité, et sur la manière d'évaluer une publicité sexiste.

État	Mesure	Secteur / Public	Méthodes
Suède	Implication des garçons et des hommes dans l'égalité de genre.	Garçons et hommes	Une des priorités du gouvernement suédois : travail de sensibilisation sur les hommes, la masculinité et l'égalité de genre à travers l'agence nationale pour l'éducation, et l'agence pour la jeunesse et la société civile.
	Stratégie nationale pour prévenir la violence des hommes contre les femmes.	Garçons, jeunes hommes, grand public	En novembre 2016, adoption d'une stratégie de 10 ans pour prévenir et combattre la violence commise par les hommes à l'encontre des femmes. Focus sur les normes stéréotypées de masculinité comme cause de violence. Plusieurs actions en cours de préparation : nouvelle législation pour une meilleure protection des enfants exposés ou sujets à la violence dans les relations intimes, nouvelles commissions au sein des agences gouvernementales concernant les méthodes d'identification des violences, besoins d'évaluation, financement des ONGs, etc.
Suisse	Le gouvernement suisse apporte régulièrement son soutien financier à des projets luttant contre les multiples formes de discrimination subies par les femmes migrantes	Femmes migrantes	600 000 € depuis 2001
	Rapport « Lutter contre le stalking : vue d'ensemble des pratiques appliquées en Suisse et à l'étranger » (2017).		https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-68380.html

II. L'émergence de nouveaux thèmes

A. DES MOBILISATIONS INÉDITES POUR LUTTER CONTRE LE SEXISME.

1. L'appel à la création d'une journée nationale contre le sexisme

Le collectif « *Ensemble contre le sexisme,* » composé d'une quarantaine d'associations engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, issues aussi bien des associations féministes de défense des droits des femmes que d'associations du monde du travail, organise, chaque année, depuis le 25 janvier 2018, une journée de mobilisation »[27] afin de lutter contre les agissements, les discriminations et les violences sexistes, sous toutes leurs formes et dans tous les secteurs de la sphère privée et professionnelle : éducation, culture, sport, égalité professionnelle, numérique, droits sexuels et reproductifs, communication, santé, violences faites aux femmes.

Issu d'une dynamique créée à l'occasion de la campagne « S*exisme, pas notre genre* », lancée en 2016 par Laurence ROSSIGNOL, ministre de la Famille, de l'Enfance et des Droits des femmes, ce collectif avait élaboré une charte[28], fin 2017, pour inscrire l'engagement des partenaires autour de valeurs et d'actions communes : partager les bonnes pratiques, promouvoir l'information et les actions de lutte contre le sexisme, développer un esprit de solidarité et travailler ensemble sur des projets concrets. « *L'enjeu est de rendre avant tout visible et identifiable, par toutes et tous, le sexisme et de proposer de ce fait des actions afin de lutter contre ce fléau, source principale des inégalités entre les femmes et les hommes* ».

Le collectif a adressé, début 2020, un appel aux pouvoirs publics demandant la création d'une journée nationale contre le sexisme à la date du 25 janvier[29] de chaque année, dans le but de sensibiliser le grand public pour faire comprendre ce qu'est le sexisme et rappeler ses différentes manifestations.

27 - Collectif « *Ensemble contre le sexisme* » : https://www.facebook.com/Ensemble-Contre-le-Sexisme-512560939231546/
28 - Charte du collectif : https://www.femmes-ingenieurs.org/offres/doc_inline_src/82/CHARTE+logo+-+version+texte+dE9finitive+1.pdf
29 - Tribune « Pourquoi nous appelons à une journée nationale de lutte contre le sexisme », *HuffPost*, 27 janvier 2020 : https://www.huffingtonpost.fr/entry/pourquoi-nous-appelons-a-une-journee-nationale-de-lutte-contre-le-sexisme-blog_fr_5e2ef172c5b6d6767fd9074a

2. Des initiatives de sensibilisation de lycéens et lycéennes au sexisme

Le 29 novembre 2019, le Centre Hubertine Auclert a lancé une campagne **« Sexisme, parlons-en »** à destination des lycéens et lycéennes et des personnels de l'Éducation nationale[30]. Cette campagne a pour objectif d'inciter les filles et garçons de 15 à 18 ans à réfléchir et débattre à travers des outils grand public :

- une vidéo intitulée « Le pantalon », créée par le média Rose Carpet[31] ;
- un mini-site internet avec des informations pour décrypter le sexisme : www.sexismeparlonsen.fr ;
- des affiches et flyers distribués dans tous les lycées franciliens ;
- un dossier pédagogique proposé aux enseignant.es[32] ;
- un affichage partout en France *via* un partenariat avec JCDecaux ;
- un hashtag #STOPSEXISME pour les réseaux sociaux.

Citons également la démarche de la région Occitanie qui a également lancé, en 2017, un dispositif visant à aborder l'égalité entre les femmes et les hommes sous toutes ses formes avec les lycéen.nes de seconde, les apprenti.es et les élèves de l'école de la seconde chance. Ce dispositif apporte notamment des réponses concrètes pour lutter contre les stéréotypes, élargir la mixité dans l'orientation scolaire et les choix des métiers, favoriser le respect de l'autre, accroître les responsabilités égalitaires dans la vie sociale et affective, notamment pour le choix de la contraception. Depuis 2016, ce sont plus de 75 000 jeunes qui ont été sensibilisé.es *via* 3 761 séances. [33]

3. L'engagement de professionnel.le.s contre les stéréotypes de sexe

a) Un engagement de l'Union des marques dans des programmes plus responsables

Le programme FAIRe[34] a été lancé en janvier 2018 par l'Union des Marques afin que les entreprises s'engagent à communiquer de manière plus vigilante et responsable. À travers 15 engagements, les marques signataires de ce programme sont invitées à s'auto évaluer grâce à des grilles élaborées en concertation avec le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA). Un des engagements concerne la récurrence des stéréotypes, dont une partie est consacrée à la représentation des femmes et à celle des hommes. La note moyenne des entreprises signataires dans cette catégorie est de 2.15 sur 3, soit un progrès par rapport à l'an dernier (1,86 sur 3).

Par ailleurs, l'Union des Marques a organisé le challenge REPRESENTe[35], qui a pour but de valoriser les bonnes pratiques des entreprises visant à lutter contre les stéréotypes dans la communication. Le jury, présidé par Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE, membre du Haut Conseil à l'Egalité, a récompensé la campagne #PartageDesTâches » d'Ariel (*Procter & Gamble*) et a attribué un coup de cœur à la Française des Jeux (FDJ) pour sa campagne « Pour chaque femme, le sport est une chance ».

30 - Campagne « Sexisme, parlons-en » lancé par le Centre Hubertine Auclert : https://www.centre-hubertine-auclert.fr/article/sexisme-parlons-en-une-campagne-pour-sensibiliser-les-jeunes-au-sexisme-et-ses-consequences
31 - Vidéo de la campagne « sexisme, parlons-en » : https://www.youtube.com/watch?v=tgWh5Rq7BoA
32 - Dossier pédagogique : https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/images/dossier_pedagogique_campagne_sexisme_parlons-en_def_0.pdf
33 - Programme de la Région Occitanie : http://www.laregion.fr/Generation-Egalite
34 - Programme FAIRe : https://uniondesmarques.fr/nos-services/communication-marketing-responsables/progamme-faire
35 - Challenge REPRESENTe : https://www.arpp.org/actualite/revelation-laureats-premier-challenge-represente-uda/

b) Une charte d'engagement pour une représentation mixte des jouets

De nombreuses instances et partenaires se sont engagés le 24 septembre 2019 en signant une charte pour une représentation mixte des jouets[36]. Signée quelques mois avant Noël, entre autres par le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), l'Union des annonceurs, la Fédération Jouets-Puériculture, la Fédération du secteur des distributeurs de jouets et des associations comme Pépite Sexiste ou *Women in Toys*, cette charte vise à lutter les stéréotypes de sexe : promouvoir la mixité des jouets, de la conception à la mise en rayon, mais également à travers la publicité et la formation des personnels de la vente.

L'enjeu est de mettre fin à la binarité des couleurs et des jouets, à savoir rayons en rose pour les filles et bleus pour les garçons, et au *marketing* sexiste des jouets (un garçon représenté sur un jouet scientifique, une fille sur une dinette ou des jouets pour faire le ménage) et d'éviter que les enfants se retrouvent enfermé.es dans des stéréotypes de sexe, que leurs choix deviennent limités et leurs envies bridées.

B. LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU CŒUR DES MOBILISATIONS DE L'ANNÉE 2019

1. Les féminicides : la montée de l'indignation jusqu'au burn-out *militant*

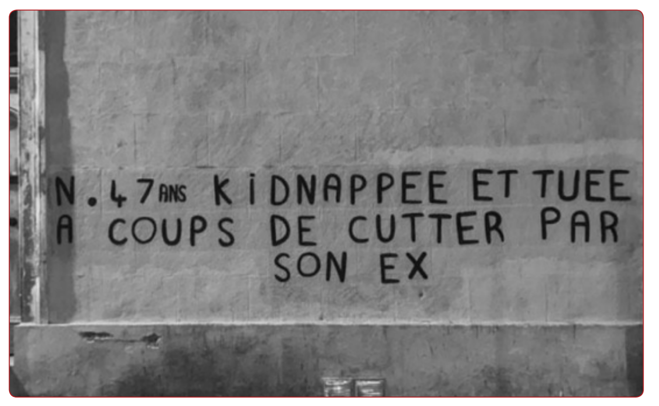
a) La montée de l'indignation face aux féminicides

L'année 2019 a été marquée par le décompte macabre des femmes tuées par leur conjoint ou leur ex-conjoint, en rendant à ces femmes leur nom, leur histoire, en évoquant leur souffrance. Cette mobilisation a permis de mettre en lumière, avec force, les dysfonctionnements et les carences des politiques de lutte contre les violences conjugales.

Plusieurs réseaux militants se sont alors mis en branle pour rendre visibles ces meurtres, recourant aux réseaux sociaux pour procéder au décompte du nombre de femmes tuées par leur conjoint ou ex-conjoint (Féminicides par ex, Nous Toutes, Putain de guerrières). Des activistes ont procédé à des collages pour dénoncer ces meurtres mais, plus largement, le continuum du sexisme et la culture du viol ; des rassemblements et des manifestations se sont tenus en présence des familles des victimes, des associations et des personnalités publiques solidaires de la mobilisation comme Muriel ROBIN ou Eva DARLAN.

36 - Charte pour une représentation mixte des jouets : https://www.economie.gouv.fr/files/2019-09/1434 %20- %20Charte %20pour %20une %20représentation %20mixte %20des %20jouets %20 (003).pdf







Collages réalisés par un groupe de colleuses contre les féminicides et les violences conjugales à Paris.

Cette mobilisation permet une prise de conscience de la société et des pouvoirs publics sur ce phénomène massif, d'entendre les témoignages des familles des victimes et d'engager une mobilisation de tous les services de l'État à travers un Grenelle des violences conjugales, sous l'égide du Premier ministre.

b) Face à des phénomènes sexistes d'ampleur : le burn-out militant

Face à un manque de moyens humains et financiers, la fatigue et l'impact sur la santé des militantes féministes

Des militantes déplorent un manque de moyens humains et financiers et surtout une usure personnelle à prendre sur elles la souffrance des femmes, travail qui, selon elles, devrait relever de l'État.

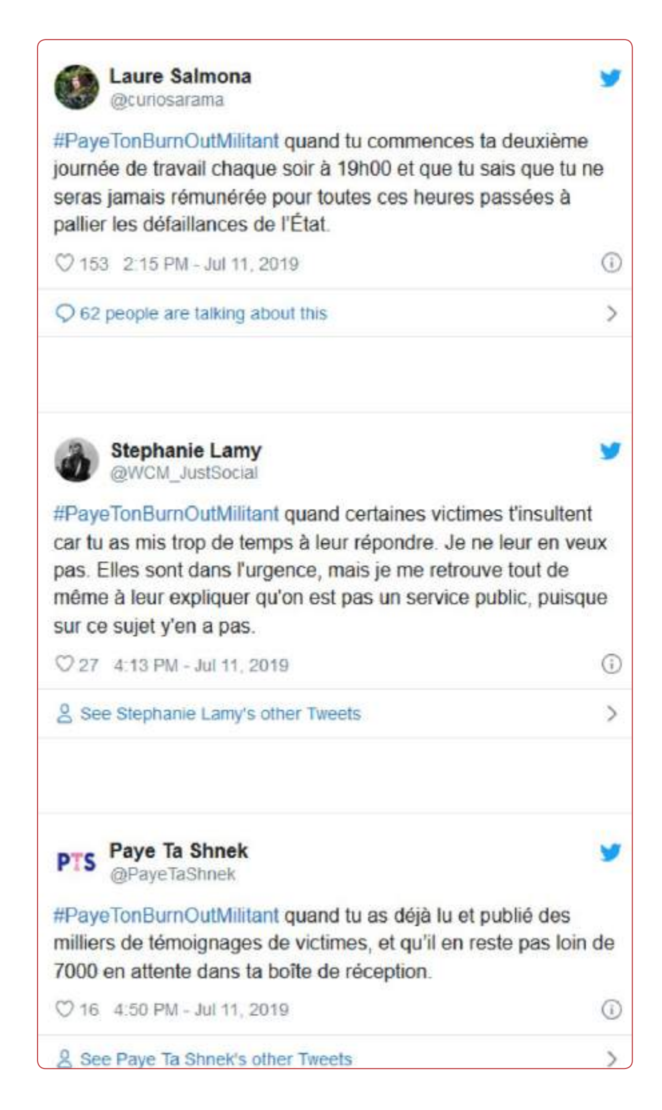
En juillet 2019, la créatrice du Tumblr « Paye Ta Shnek » Anaïs BOURDET, a décidé d'arrêter son travail de témoignage. Depuis sept ans, elle recueillait et publiait des témoignages de femmes victimes de harcèlement de rue. Elle déplore ainsi que « *après toutes ces années, après #MeToo, rien ne change. Les violences sexuelles et sexistes continuent, voire augmentent quand on pense aux féminicides* »[37]. Quelques jours plus tard, c'est au tour du Collectif Féministe Contre le Cyberharcèlement[38] d'annoncer la fin de la prise en charge de l'accompagnement des victimes de cyberviolence.

Les militantes reçoivent quotidiennement des récits de violences et en voient leur santé mentale fragilisée. Le Collectif Féministe contre le Cyberharcèlement en témoigne : « *Même si nous ne sommes pas exposées directement aux violences dont les victimes témoignent, l'exposition à leurs récits répétés, souvent empreints de violences extrêmes, ont un impact profond sur notre équilibre émotionnel et psychique.* »

37 - Tumblr Paye Ta Shnek : https://payetashnek.tumblr.com/
38 - Collectif Féministe Contre le Cyberharcèlement : https://www.vscyberh.org/

Muriel SALMONA, psychiatre psychotraumatologue, parle de traumatisme vicariant, ou « *traumatisme par procuration* », et le définit comme « *le fait d'être exposé de façon continue à des situations de violence très importante et d'injustices, inhumaines, face auxquelles on se sent impuissant* »[39]. Les militantes peuvent donc se retrouver en état de stress traumatique : hypervigilance, angoisse, sensation de danger, etc.

Ces deux exemples illustrent ce qu'on appelle le « *burn-out* militant ». Ce ne sont pas des cas isolés, en témoigne le nombre de militantes ayant témoigné suite à ces deux événements sur Twitter avec le hashtag #PayeTonBurnOutMilitant.



Un déferlement de haine masculiniste, notamment *via* les réseaux sociaux

À ces conséquences sur leur santé, s'ajoute le déferlement de haine que subissent les militantes féministes sur internet et notamment les réseaux sociaux. Cette violence vise à faire taire les femmes et à les exclure de la sphère médiatique et numérique.

Anaïs BOURDET, créatrice de Paye Ta Shnek a été la cible de harcèlement en ligne : « *Je suis malheureusement devenue une spécialiste du cyberharcèlement. Je reçois constamment des mails, des messages sur les réseaux sociaux. J'ai même reçu une lettre chez moi. Et ce sont des menaces de mort, des appels au suicide…* ».

Nadia DAAM, journaliste, l'a aussi subi. Lors d'une chronique sur Europe 1, elle s'attaque au forum 18-25 ans du site Jeuxvideo.com, et dénonce les agissements d'internautes malveillant.es qui sont responsables de la suspension du numéro « anti-relou », numéro mis à disposition des femmes victimes de harcèlement de rue. Tout de suite après, Nadia DAAM devient la cible de cyberharcèlement avec des menaces de meurtre et de viol, et voit son adresse postale ainsi que celle du collège de sa fille divulguée. L'acharnement qu'elle a vécu n'est pas un cas isolé. Caroline DE HAAS, fondatrice du Collectif #NousToutes et Rokhaya DIALLO, militante féministe et anti-raciste, pour ne citer qu'elles, sont également quotidiennement les cibles de déferlement de haine sur les réseaux sociaux.

39 - Valentine LEROY, « *Le burn-out des militantes feministes* », Slate, 1 août 2019 : http://www.slate.fr/story/180207/burn-out-militant-feministes-paye-ta-schneck-nous-toutes-traumatisme-vicariant

c) Des décisions de justice vécues comme des atteintes douloureuses à cette libération toute neuve de la parole

Suite à des accusations de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle, des procès en diffamation ont été introduits, conduisant à la condamnation de plusieurs femmes qui avaient été érigées en symbole de la libération de la parole.

C'est le cas de Sandra MULLER, initiatrice du Hashtag #BalanceTonPorc, le 13 octobre 2017.



Sandra MULLER a fait appel de cette décision en rappelant que sa démarche se voulait une dénonciation des violences sexistes et sexuelles que subissent les femmes avant tout : « *J'ai poussé un cri de colère (…) j'espère que grâce à #Balancetonporc, on parlera maintenant de cri de colère et plus d'hystérie féminine* ».

C'est le cas de Solène DUVAL, condamnée pour violences conjugales, en novembre 2018, contre son conjoint, condamné lui-même à trois mois de prison avec sursis pour violences sur sa conjointe. Considérant qu'il avait également été agressé, il porte plainte contre son ex-épouse pour violences conjugales pour une morsure lors d'une dispute. Alors qu'elle déclare s'être défendue lors de violences de la part de son conjoint, elle est condamnée en novembre 2019 pour violences conjugales à une amende de 1 500 euros d'amende dont 1 000 avec sursis. Tristan DUVAL s'est réjoui de cette décision sur les réseaux sociaux : « *J'ai été écouté malgré le contexte. Le tribunal confirme que la violence n'a pas de sexe* »[40]

C'est le cas d'Alexandra BESSON, en janvier 2020, condamnée pour diffamation envers Pierre JOXE qu'elle accusait d'agressions sexuelles, notamment en mars 2010, à l'Opéra Bastille. Elle dénonce ainsi sur son blog : « *Ce qui est extrêmement violent, c'est le soupçon jeté sur toute femme qui parle, on se retrouve traitée comme coupable* ».[41]

C'est aussi un procès révélateur d'une grande tolérance au sexisme qui aboutit à la relaxe d'un restaurateur incitant au viol par GHB : « Mon secret de séduction en trois mots : Gentillesse. Humour. Bagout. Si ça marche pas ? Je ne prends que les trois premières lettres. » – une référence directe au GHB, ou acide gamma-hydroxybutyrique, drogue de synthèse plus connue sous le nom de « drogue du violeur ». Le restaurateur a été relaxé par le tribunal de Nanterre, en novembre 2019, qui invoque un « *message à prendre au second degré* » *et l'avocate de la défense plaide la « liberté d'expression », les « blagues de mauvais goût », l'« humour maladroit mais pas mal-intentionné* ».

40 - La Rédaction, « Violences conjugales : la femme du maire de Cabourg condamnée à son tour », *Le Parisien*, 20 novembre 2019 : http://www.leparisien.fr/faits-divers/violences-conjugales-la-femme-du-maire-de-cabourg-condamnee-a-son-tour-20-11-2019-8197956.php

41 - Michel DELEAN, « Alexandra BESSON face à Pierre JOXE au tribunal : "C'est David contre Goliath" » *Mediapart*, 18 novembre 2019 : https://www.mediapart.fr/journal/france/181119/alexandra-besson-face-pierre-joxe-au-tribunal-c-est-david-contre-goliath

2. Les suites de la mobilisation face aux violences faites aux femmes

a) Le Grenelle contre les violences conjugales

Le 3 septembre 2019, le Premier ministre a annoncé l'ouverture d'un Grenelle des violences conjugales, afin de faire un état des lieux et annoncer de nouvelles mesures le 25 novembre 2019, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Dès le lancement du Grenelle, le Premier ministre avait annoncé plusieurs évolutions législatives de nature à mieux protéger les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants. Parmi ces mesures, figuraient notamment la création de 1 000 nouvelles places d'hébergement et de logement, la mise en place d'un bracelet anti-rapprochement pour les auteurs de violences, le lancement d'un audit dans les commissariats et gendarmeries pour détecter les dysfonctionnements et y remédier, la mise en place d'une grille d'évaluation du danger dans tous les services de police, la généralisation de la possibilité de déposer plainte dans les hôpitaux et, en cas de féminicide, la suspension de plein droit de l'exercice de l'autorité parentale dès la phase d'enquête ou d'instruction.

La tenue de ce Grenelle, demandé fortement par nombre d'associations, a permis aux familles de victimes de féminicides de prendre la parole. Toutes ont raconté le même sentiment d'abandon de la part des pouvoirs publics lorsque leur fille, leur mère, leur sœur, tentait d'alerter les forces de sécurité, la justice, les professionnel.les, sur le danger de leur conjoint ou de leur ex. Toutes ont raconté devoir se reconstruire seules, depuis le meurtre de leur proche.

Durant cette période, la société a également pris conscience de la dangerosité des agresseurs. Les dysfonctionnements de la justice ont été confirmés par le rapport de l'Inspection générale de la justice sur les homicides conjugaux commis en 2015 et 2016. Ce rapport indique que 80 % des plaintes avaient été classées sans suite, 65 % des femmes avaient porté plainte, mais seulement 18 % de ces plaintes avaient donné lieu à des investigations. « *Très clairement, cela ne va pas. La chaîne pénale n'est pas satisfaisante.* »[42] a indiqué Nicole BELLOUBET, Garde des Sceaux lors de la publication de ce rapport.

Pendant ces trois mois, 11 groupes de travail se sont réunis sur les thématiques suivantes : l'impact des violences conjugales sur les enfants, l'accueil en commissariat et gendarmerie, l'éducation et la prévention, les Outre-mer, la santé, le handicap, le monde du travail, l'hébergement, la justice, les violences psychologiques et l'emprise, ainsi que les violences économiques. Ces travaux ont débouché sur l'annonce d'un certain nombre de mesures le 25 novembre 2019. Parmi elles, on note avec intérêt l'ouverture de la ligne Violences Femmes Information (3919) 24h/24 et 7j/7, la création de 80 postes supplémentaires d'intervenant.es sociales.aux en commissariat et gendarmerie, l'interdiction de la médiation pénale ou familiale en cas de violences conjugales, la décharge des descendant.es de l'obligation alimentaire en cas de féminicide, ainsi que la reconnaissance du suicide forcé. Le HCE a été saisi par Marlène SCHIAPPA, Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations pour travailler sur un avis[43], publié le 25 novembre 2019, et des indicateurs de suivi et d'impact sur les dispositifs existants et à venir, tout au long du parcours des femmes victimes de violences depuis la révélation des faits jusqu'à la sortie de l'emprise.

42 - Pascal CEAUX, « Violences conjugales : les propositions de Nicole BELLOUBET pour améliorer la réponse judiciaire », *Le Journal du Dimanche*, 17 novembre 2019 : https://www.lejdd.fr/Politique/violences-conjugales-les-propositions-de-nicole-belloubet-pour-ameliorer-la-reponse-judiciaire-3931711

43 - Avis « *Violences conjugales : pour une culture de la protection des femmes et des enfants* », HCE, 2019. http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/avis_violences_conjugales_grenelle.pdf

À ce sujet, voir :

HCE - Avis « *Violences conjugales : pour une culture de la protection des femmes et des enfants* », 2019.



S'il est différent pour chaque femme, car toutes n'ont pas les mêmes besoins, le parcours n'en est pas moins jalonné de quatre grandes étapes, depuis la révélation des faits jusqu'à la sortie effective et durable des violences[44] : la révélation des faits, la protection et mise en sécurité, la reconstruction et la sortie effective et durable. Enfin, alors que 80 % des femmes victimes de violences conjugales ont des enfants, un traitement inadapté de la parentalité après la séparation est un piège. Les enfants sont des co-victimes des violences conjugales et doivent être considéré.es comme tel.les, et ainsi protégé.es tout au long du parcours. La formation des professionnel.les, la mise en réseau ainsi que le contrôle des agent.es chargé.es de mettre en œuvre les politiques constituent trois principes fondamentaux qui doivent guider l'action publique de lutte contre les violences conjugales.

b) Les suites de #MeToo en 2019

Une « culture du viol » encore très présente

Trois ans après la première enquête réalisée en 2015, l'association Mémoire Traumatique et Victimologie a réalisé une enquête en 2019[45], pour voir si les représentations sur le viol et les violences sexuelles des Français.es avaient changé depuis le mouvement #MeToo.

Quelques changements positifs concernant l'impact de #MeToo sont à souligner : **83 % des Français.es pensent que #Metoo a eu un « *effet positif sur la libération de la parole des femmes et a renforcé leur capacité à porter plainte* »**. En revanche, cette prise de conscience ne semble pas avoir amélioré les relations entre les femmes et les hommes : 41 % des Français.e.s pensent que #MeToo a eu un impact négatif ou aucun impact sur « *le respect des hommes à l'égard des femmes dans le monde du travail » et 43 % sur « le respect des hommes à l'égard des femmes de manière générale ».*

Si les stéréotypes liés au viol sont en léger recul depuis 2015, ils restent toutefois très présents : **57 % des Français.es pensent qu'il est plus difficile pour un homme de maîtriser son désir que pour une femme** (contre 63 % en 2015). Et 18 % des Français.es pensent que lors d'une relation sexuelle, « *les femmes peuvent prendre du plaisir à être forcées » (21 % en 2015).*

La « culture du viol » reste également très présente chez les Français.es et ne s'est pas beaucoup améliorée depuis #MeToo. La responsabilité de la victime est de plus en plus évoquée pour déresponsabiliser le violeur. En effet, **42 % des personnes estiment que la responsabilité du violeur est atténuée si les femmes ont eu une attitude provocante en public** (40 % en 2015) et **39 % des femmes qui acceptent d'aller seules chez un inconnu sont considérées comme responsables** ou en partie responsables de leur viol. Par ailleurs, la notion de consentement ne semble toujours pas claire pour 12 % des interrogé.es, qui estiment « *qu'il n'y a pas de viol lorsque la personne est incapable d'exprimer un consentement » (8 % en 2015).*

L'enquête montre également une méconnaissance des statistiques sur les viols. **90 % des Français.es pensent que les viols ont augmenté depuis 10 ans**, alors que les condamnations pour viol ont baissé de

44 - Étude « *Où est l'argent contre les violences faites aux femmes* », HCE, 2018 : http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-ou_est_argent-vf.pdf

45 - « Les Français et les représentations sur le viol, de l'association Mémoire Traumatique et Victimologie », Ipsos, juin 2019 : https://www.memoiretraumatique.org/assets/files/v1/campagne2019/2019-Resultats-Enquete-Ipsos-Les-Francais-et-les-representations-sur-le-viol.pdf

40 % depuis 10 ans. La parole des victimes n'est pas toujours crue : **27 % des répondant.es sont d'accord avec la phrase « *Il y a beaucoup de viols pour lesquels il y a des plaintes et qui dans les faits n'en sont pas vraiment* ».** La méconnaissance des circonstances de perpétration d'un viol est toujours forte puisque **51 % des Français.e.s considèrent que c'est dans l'espace public qu'une personne risque le plus d'être violée**, alors que 90 % des viols sont commis par des proches de la victime.

De nombreuses dénonciations dans le milieu de la culture

Le milieu de la culture, et plus spécifiquement du cinéma dans lequel le mouvement #MeToo avait émergé aux États-Unis, a connu une recrudescence de dénonciations en France, mettant en lumière la fréquence des violences sexistes et sexuelles dans le milieu culturel, la difficulté de les dénoncer et le déni autour des accusations visant des artistes publics parfois très reconnus. Ainsi de nombreuses révélations et réactions se sont poursuivies autour d'affaires touchant des réalisateurs, comme Luc BESSON ou Roman POLANSKI.



« Si violer est un art, donnez à Polanski tous les Césars » *Photo Osez le féminisme sur Twitter*

De manière plus inédite, un tournant s'opère, fin 2019, pour dénoncer des faits de **pédocriminalité** dans le monde du cinéma, mettant en pièces le mythe du Pygmalion formant sa jeune « protégée », ou plus encore l'excuse d'histoires d'amour entre un adulte et des mineures de moins de 15 ans. L'argument de défense arguant de mœurs d'une autre époque et notamment des années 1970, permissives et découvreuses de sensations sans limites morales, a été battu en brèche, à la fois par les réseaux sociaux et par la justice qui s'est saisie d'office alors même que la victime ne souhaitait pas ou n'osait pas le faire.

On pense au témoignage d'Adèle HAENEL dénonçant des faits de harcèlement et agression sexuelle envers Christophe RUGGIA lorsqu'elle était âgée de 12 à 15 ans[46], disant : « *les monstres ça n'existe pas. C'est notre société. C'est nous, nos ami.es, nos pères. Il faut regarder ça* » [47]. Christophe RUGGIA a été mis en examen à la suite de ce témoignage.

On pense également à l'autrice Vanessa SPRINGORA dénonçant des faits de pédocriminalité à l'encontre de Gabriel MATZNEFF, dans son livre *Le Consentement*. Ces faits étaient connus de la sphère publique sans être jamais remis en question jusque-là. Une enquête préliminaire a été ouverte à la suite de ce témoignage.

46 - Marine TURCHI, « #MeToo dans le cinéma : l'actrice Adèle Haenel brise un nouveau tabou », *Mediapart*, 3 novembre 2019 : https://www.mediapart.fr/journal/france/031119/metoo-dans-le-cinema-l-actrice-adele-haenel-brise-un-nouveau-tabou

47 - La Rédaction, « Violences sexuelles : Adèle HAENEL veut que "les bourreaux se regardent en face" », *Mediapart*, 4 novembre 2019 : https://www.mediapart.fr/journal/france/041119/violences-sexuelles-adele-haenel-veut-que-les-bourreaux-se-regardent-en-face

Dans le rapport du HCE sur les inégalités dans le domaine des arts et de la culture, un état des lieux alarmant avait été réalisé pour montrer des violences sexistes et sexuelles massives et endémiques. Précarité de l'emploi, faible féminisation des métiers, impunité des agresseurs exacerbent les violences dans le domaine de la culture.

À ce sujet, voir :

HCE – Rapport « *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture* », 2018[48]



La levée de l'omerta dans le domaine du sport

Dans le domaine du sport également, plusieurs femmes ont brisé l'omerta et ont témoigné des violences sexuelles subies. Sarah ABITBOL, ancienne patineuse artistique, a témoigné dans son livre *Un si long silence* des viols que lui aurait fait subir son entraîneur dans sa jeunesse et de nombreuses femmes ont également pris la parole dans les médias pour dénoncer les violences sexuelles qu'elles ont subies par leur entraîneur lorsqu'elles étaient mineures. L'impunité dont bénéficient les agresseurs dans ce domaine est la règle puisque, d'après une enquête de Mediapart, en 2019, sur 77 affaires de violences sexuelles en milieu sportif[49], dans 78 % des cas l'agresseur a gardé son poste malgré une condamnation judiciaire et dans 36 cas sur 77, l'agresseur a récidivé. Et dans près d'un quart des cas recensés, l'institution sportive ou des personnes ont été alertées sur ces faits, mais n'en ont pas informé la justice. D'après l'enquête, les défaillances dans les 77 cas analysés viennent principalement de la justice, qui a permis à des agresseurs de continuer d'exercer leur métier auprès d'enfants. Les clubs sont également responsables dans 35 % des cas. Dans de nombreux cas, la fédération n'a pas été alertée et l'affaire a été étouffée pour éviter un scandale.

Suite à ces dénonciations massives, une cinquantaine de sportifs et sportives se sont engagé.es dans une tribune pour que les violences sexuelles ne soient plus un tabou : « *Nous ne pouvons plus nous taire ! Il est temps d'agir collectivement et de prendre conscience que briser le silence, c'est aussi servir le sport. Nous souhaitons ainsi dire NON aux dirigeants, il ne s'agit pas d'étouffer des faits pour protéger une organisation, pour préserver l'image d'un club ou d'une fédération. NON aux entraîneurs, il ne s'agit pas de détourner le regard pour protéger vos collègues ou préserver votre emploi. NON aux institutions, il ne s'agit pas d'éviter la surenchère médiatique pour ne pas écorner l'image du sport. NON aux parents, il ne s'agit pas d'oublier pour continuer comme avant, pour que votre enfant accomplisse ce que vous projetez pour lui. Ces arguments, ces logiques, érigent les murs qui protègent les agresseurs. Il faut parler, le dire encore et encore.* »[50]

48 - HCE – Rapport « *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture* », 2018 http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_inegalites_dans_les_arts_et_la_culture_20180216_vlight.pdf

49 - Daphné GASTALDU, Mathieu MARTINIERE, « Pédophilie dans le sport: des défaillances à répétition, des centaines de victimes », *Mediapart,* 11 décembre 2019 : https://www.mediapart.fr/journal/france/111219/pedophilie-dans-le-sport-des-defaillances-repetition-des-centaines-de-victimes

50 - Sandrine LEFEVRE, « "Il est temps de donner de la voix !" : la tribune des champions français contre les violences sexuelles », *Le Parisien*, 4 février 2020 : http://www.leparisien.fr/sports/violences-sexuelles-dans-le-sport-la-tribune-des-champions-francais-04-02-2020-8252664.php

C. LA LEVÉE DU TABOU AUTOUR DU CORPS DES FEMMES

1. Le sexisme dans les actes gynécologiques et obstétricaux : un sujet devenu incontournable

Les violences gynécologiques et obstétricales ne sont pas des faits isolés mais ne sont qu'une manifestation d'un phénomène plus large : le sexisme. Le HCE, dans son rapport publié en juin 2018, recommande ainsi de reconnaître l'existence et l'ampleur des actes sexistes dans le cadre du suivi gynécologique et obstétrical, de prévenir les actes sexistes notamment par la formation des professionnel.le.s de santé, enfin de faciliter et d'améliorer les procédures de signalement et la condamnation des pratiques sanctionnées par la loi.

Ce rapport a provoqué des débats au sein des professions médicales concernées, mais s'est traduit par une remise en question des pratiques professionnelles. Dès le 18 septembre 2018, l'Académie de médecine publie un rapport « De la bientraitance en obstétrique. La réalité du fonctionnement des maternités »[51]. Le 18 octobre 2019, le Collège national des gynécologues et des obstétriciens français (CNGOF) lance une labellisation des maternités, jugées sur leur savoir-être et leurs bonnes pratiques[52].

Un documentaire d'une heure consacré aux violences obstétricales et gynécologiques, intitulé *Tu enfanteras dans la douleur*[53], réalisé par Ovidie et diffusé en juin 2019, a permis de relayer le sujet à la télévision sur la chaîne Arte.

Ce rapport a permis de briser le tabou des violences gynécologiques et obstétricales et d'en faire un sujet de débat public. Un plan d'action annoncé par l'État n'a pas encore été mis en place et devra être mis en œuvre avec le concours des associations et professions spécialisées, assorti d'indicateurs de suivi et d'une évaluation deux ans après la date de signature.

À ce sujet, voir :

HCE – *Les actes sexistes durant le suivi gynécologique et obstétrical. Des remarques aux violences, la necéssité de reconnaître, prévenir et condamner le sexisme*, 2018[54].



51 - Rapport M Crépin 18 septembre 2018 - Académie de Médecine : https://syngof.fr/wp-content/uploads/2018/09/Rapport-M-cre %CC %81pin-18-septembre-2018.pdf

52 - Véronique JULIA, « Violences gynécologiques : mea culpa des médecins qui lancent un label qualité pour les maternités », *France Inter,* 18 octobre 2019 : https://www.franceinter.fr/violences-gynecologiques-mea-culpa-des-medecins-qui-lancent-un-label-qualite-pour-les-maternites

53 - Ovidie, Documentaire « Tu enfanteras dans la douleur », *Arte TV* : https://www.arte.tv/fr/videos/081587-000-A/tu-enfanteras-dans-la-douleur/

54 - HCE – *Les actes sexistes durant le suivi gynécologique et obstétrical. Des remarques aux violences, la nécessité de reconnaitre, prévenir et condamner le sexisme*, 2018 http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/sante-droits-sexuels-et-reproductifs/actualites/article/actes-sexistes-durant-le-suivi-gynecologique-et-obstetrical-reconnaitre-et#top#t1

2. La levée du tabou sur la sexualité

Les réseaux sociaux ont joué un rôle important dans la libération de la parole des femmes sur leur sexualité. Dans la suite de la campagne de l'association Osez le féminisme, en 2011, « Osez le clito », d'autres comptes ont émergé comme le compte « T'as joui ? » sur Instagram en août 2018, qui a permis une prise de conscience autour de la jouissance féminine ou encore « Jemenbatsleclito »[55] et « Clitrevolution »[56], avec le même objectif : parler de la sexualité et du plaisir des femmes pour mieux informer.



Campagne @itsnotabretzel *by @Gangduclito*

La notion d'analphabétisme sexuel [57] émerge aussi dans le débat public. Est ainsi dénoncée la représentation tronquée du clitoris dans la majorité des manuels scolaires de sciences naturelles et ses conséquences sur l'information des jeunes et sur l'égalité entre les femmes et les hommes. « *La reconnaissance du clitoris permet donc de sortir de ce schéma sexuel dans lequel les femmes sont en situation de passivité ou de simple réactivité. Mettre sur un pied d'égalité les sexualités masculines et féminines, c'est lancer les bases d'une sexualité dans laquelle les deux partenaires, dans le cadre d'une relation hétérosexuelle, sont aussi importants l'un que l'autre, […], et où les femmes […] sont bien actrices de leur sexualité.* »

Cette mobilisation a conduit à des avancées sur la représentation du clitoris dans les manuels scolaires de seconde[58]. Précédemment absent des manuels scolaires ou très sommairement représenté, le clitoris est présent dans les manuels de cinq éditeurs (Nathan, Magnard, Bordas, Hatier et le Livre scolaire) sur sept (Belin et Hachette n'ont pas souhaité le faire apparaître). Ce travail a également été rendu possible grâce aux travaux d'Odile FILLOD, chercheuse indépendante[59]. Sur le site Clit'info[60], des éléments historiques, d'information et des outils afin, par exemple, d'imprimer un modèle de clitoris en 3D à destination notamment des enseignant.es de SVT.

Si les âges des filles et des garçons au premier rapport sexuel se sont rapprochés, des inégalités filles-garçons et représentations, liées aux stéréotypes et rôles de sexe, sont très fortes en matière de sexualité. Les filles, méconnaissent leur corps et le plaisir féminin reste tabou : **84 % des filles de 13 ans ne savent pas comment représenter leur sexe** alors qu'elles sont 53 % à savoir représenter le sexe masculin et **une**

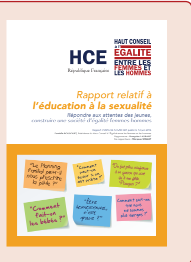
55 - Compte Instagram Jemenbatsleclito : https://www.instagram.com/jemenbatsleclito/
56 - Compte Instagram ClitRevolution : https://www.instagram.com/clitrevolution/?hl=fr
57 - Tribune Egalité femmes-hommes, « Nous devons lutter contre l'analphabétisme sexuel », *Le Monde,* 7 mars 2019 : https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/03/07/egalite-femmes-hommes-nous-devons-lutter-contre-l-analphabetisme-sexuel_5432438_3232.html
58 - Marlène THOMAS, « Cinq manuels de seconde représentent désormais l'anatomie complète du clitoris », *Libération*, 4 octobre 2019 : https://www.liberation.fr/france/2019/10/04/cinq-manuels-de-seconde-representent-desormais-l-anatomie-complete-du-clitoris_1753515
59 - Claire LEGROS, « Odile Fillod a œuvré à réhabiliter le clitoris dans les manuels scolaires », Le Monde, 22 septembre 2019 : https://www.lemonde.fr/sciences/article/2019/09/22/odile-fillod-traque-les-stereotypes-de-genre-dans-la-recherche-scientifique_6012573_1650684.html
60 - Clit'info : https://odilefillod.wixsite.com/clitoris

fille de 15 ans sur quatre ne sait pas qu'elle a un clitoris. Le manque d'information est flagrant. Pourtant, depuis 2001, l'article L312-16 du Code de l'éducation dispose qu'*« une information et une éducation à la sexualité sont dispensées dans les écoles, les collèges et les lycées à raison d'au moins trois séances annuelles et par groupes d'âge homogène »,* mais cette mesure est insuffisamment prise en compte : le nombre de classes ayant reçu au moins les trois séances obligatoires, au cours de l'année 2014-2015, en 2016, est de 47 % en CM2, 10 % en sixième, 21 % en quatrième, 12 % en seconde[61].

Les enjeux d'égalité posés par l'éducation à la sexualité sont pourtant nombreux et nécessitent l'application de la loi afin de permettre de l'information et de la prévention : accès à l'IVG et à la contraception, prévention des grossesses à l'adolescence, prise en compte du désir et du plaisir des jeunes femmes, inégalités et violences sexistes au sein d'un groupe ou au sein du couple, question du consentement, instrumentalisation des codes culturels et religieux justifiant l'inégalité filles-garçons, invisibilisation et intolérance vis-à-vis de l'homosexualité et notamment du lesbianisme.

À ce sujet, voir :

HCE – *Rapport relatif à l'éducation à la sexualité. Répondre à l'attente des jeunes, construire une société d'égalité femmes-hommes,* 2016[62].



3. La levée du tabou sur les menstruations

Ces dernières années, les actions sur la thématique des menstruations se sont multipliées, en France et à l'étranger. Si les règles demeurent l'objet d'un stigma social, des militant.es et collectifs outrepassent l'injonction à la dissimulation et mettent en lumière le caractère politique du tabou des règles et les inégalités qui en découlent.

a) Un sujet porté par des associations, qui soulève des préoccupations économiques, environnementales et de santé publique

L'âge moyen des premières règles étant de 12,8 ans et celui de la ménopause marqué par l'arrêt des menstruations, de 52 ans.[63], le nombre de femmes réglées s'élèverait donc approximativement à 16,6 millions.[64]

Or le tabou des règles, très largement partagé dans la société, a des impacts sur la vie des femmes. Ainsi, lors d'un sondage réalisé par la newsletter *Les Glorieuses* avec l'IFOP, en mars 2019, auprès de 1653 adolescentes âgées de 12 à 19 ans[65], **sept sur 10 déclarent ne pas être «** *suffisamment à l'aise avec le personnel encadrant et éducatif pour demander de l'aide en cas d'oubli ou de pénurie de protection »*. Le sondage révèle aussi que les règles sont un frein concret à leur épanouissement : **75 % des sondées estiment que cela les empêche de faire du sport**, **41 % d'aller en cours** et **53 % d'entreprendre une**

61 - Rapport du HCE relatif à l'éducation à la sexualité – 2016 : http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_Éducation_a_la_sexualite_2016_06_15_vf.pdf

62 - HCE – *Rapport relatif à l'éducation à la sexualité. Répondre à l'attente des jeunes, construire une société d'égalité femmes-hommes,* 2016 http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_Éducation_a_la_sexualite_2016_06_15_vf.pdf

63 - INED, « L'âge aux premières règles », 2014 : https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/memos-demo/focus/l-age-aux-premieres-regles/

64 - Chiffre obtenu en additionnant la population des femmes ayant entre 12/13 ans et 52 ans, en utilisant les données de la « Population totale par sexe et âge au 1er janvier 2019, France - Bilan démographique 2018 » de l'INSEE.

65 - Ouafia KHENICHE, « Sondage : en 2019, les règles sont encore une source de honte pour une majorité d'adolescentes », *France Inter*, 4 mars 2019 : https://www.franceinter.fr/societe/sondage-en-2019-les-regles-sont-encore-une-source-de-honte-pour-une-majorite-d-adolescentes

activité sociale. De même, d'après un sondage *YouGov* réalisé pour le HuffPost, le 8 mars 2019, **65 % des Français.es estiment qu'une forme de tabou autour des règles persiste dans le monde du travail**, un chiffre qui monte à 70 % chez les femmes interrogées. De plus, 76 % des sondé.es estiment que les entreprises devraient faire un effort au niveau des protections intimes mises à disposition des femmes au sein de l'entreprise.[66]

Des associations se mobilisent depuis plusieurs années pour mettre ce sujet en lumière. Dès 2015, l'association Osez Le Féminisme ! lance une campagne de lutte contre les stéréotypes associés aux menstruations intitulée « Sang Tabou – Les règles, c'est pas la honte ». Pour l'association, le tabou des règles a un impact délétère sur la vie des femmes : « *Politiquement, le sujet n'est pas pris en considération à la hauteur de ses enjeux, par une classe politique composé majoritairement d'hommes. Économiquement, il joue sur leur pouvoir d'achat, c'est la fameuse « Tampon tax ». Socialement, le tabou des règles à un impact négatif sur les femmes qui vivent dans la peur que leurs règles ne se voient, ou pire, ne se sentent, comme le font croire les publicitaires. Les règles sont également le véhicule de toutes sortes de clichés machistes caricaturant des femmes irascibles en période de menstrues, ce qui n'est pas sans conséquences sur la représentation des femmes dans la vie publique. Médicalement, les règles sont peu étudiées et les souffrances et pathologies associées trop souvent mal prises en charge.* » [67]

b) La précarité menstruelle : une inégalité économique subie par les femmes

La dépense en protections menstruelles est loin d'être négligeable. Des associations et mouvements se sont emparés des inégalités matérielles liés aux règles et ont fait de la question de la précarité menstruelle et du coût lié aux protections hygiéniques un sujet politique. Ainsi, Nadège PASSEREAU, déléguée générale de l'association Agir pour la santé des femmes (ADSF), qui vient en aide aux femmes en situation de précarité, déclare que les protections hygiéniques sont le premier produit demandé car considérées comme un produit de luxe. Une fois par mois, l'association distribue un kit sanitaire comprenant notamment des protections périodiques : « *On en distribue entre 200 et 300 paquets par mois ce qui représente un coût compris entre 12 000 et 15 000 euros par an* »[68]. Un sondage mené par Les Glorieuses, en 2019, affirme que, sur un échantillon de 1 653 sondé.es âgé.es de 12 à 19 ans, **97 % estiment que les protections périodiques sont trop chères,** contre 3 % estimant qu'elles ne le sont pas[69].

D'où une demande de réduction de la TVA sur les produits menstruels, comme l'a fait le collectif Georgette Sand, en 2015, par le biais d'une pétition signée par plus de 27 000 personnes[70]. Leur revendication a été entendue, puisque le 1er janvier 2016, l'Assemblée Nationale vote une baisse de la « taxe tampon », passant de 20 % à 5.5 %, le taux de TVA à 5,5 %, dit « réduit » concernant les produits de première nécessité[71]. Mais il est constaté que la baisse de la TVA n'a pas été répercutée sur les prix. Une enquête du syndicat étudiant UNEF, publiée en 2019, sur le « *Coût de la vie étudiante : Pourquoi le coût de la vie étudiante est 118 % plus élevé pour les femmes* »[72] met en exergue une grande inégalité entre les budgets des étudiants et des étudiantes, due notamment à la différence des dépenses liées aux produits menstruels.

Des initiatives ont été prises pour réduire les dépenses des femmes. L'association Règles Élémentaires, créée en 2015, distribue environ 200 000 produits par an à environ 20 000 femmes sans-abri et mal-logées[73] La Mutuelle des étudiants (LMDE) rembourse, depuis 2018, une partie des protections hygiéniques de ses

66 - Sandra LORENZO, « Journée des droits des femmes 2019 : 62 % des Français pensent que les règles peuvent entraver le travail des femmes [SONDAGE EXCLUSIF] », *Huffpost,* 8 mars 2019 : https://www.huffingtonpost.fr/entry/journee-des-droits-des-femmes-2019-62-des-francais-pensent-que-les-regles-peuvent-entraver-le-travail-des-femmes-sondage-exclusif_fr_5c92e849e4b0549e53fc39a0?utm_hp_ref=fr-cest-la-vie

67 - « Le tabou des règles, ça suffit ! », Campagne Osez le féminisme, 22 octobre 2015 : https://osezlefeminisme.fr/le-tabou-des-regles-ca-suffit/

68 - Pétition du collectif Georgette Sand « Règles et TVA : le tampon on l'a en travers de la gorge ! » https://www.change.org/p/michel-sapin-r%C3%A8gles-et-tva-le-tampon-on-l-a-en-travers-de-la-gorge

69 - Ouafia KHENICHE, « Sondage : en 2019, les règles sont encore une source de honte pour une majorité d'adolescentes », *France Inter,* 4 mars 2019 : https://www.franceinter.fr/societe/sondage-en-2019-les-regles-sont-encore-une-source-de-honte-pour-une-majorite-d-adolescentes

70 - La Rédaction, « Manifestation contre la taxe tampon : le collectif Georgette Sand veut changer les règles », *FranceInfo,* 11 novembre 2015 : https://france3-regions.francetvinfo.fr/paris-ile-de-france/paris/tva-sur-les-serviettes-hygieniques-le-collectif-georgette-sand-dans-la-rue-849923.html

71 - Hayat GAZZANE, « La « taxe tampon » à 5,5 % devient finalement réalité », *Le Figaro,* 1 0 décembre 2015 : https://www.lefigaro.fr/conjoncture/2015/12/10/20002-20151210ARTFIG00072-la-taxe-tampon-a-55-pourrait-finalement-devenir-realite.php

72 - Enquête UNEF sur le coût de la vie étudiante 2019, « Dossier panier social », 16 août 2019 : http://unef.fr/wp-content/uploads/2019/08/dossier-panier-social-3.pdf

73 - Règles Élémentaires, 2019 : https://www.regleselementaires.com/

adhérent.es, à hauteur de 20 à 25 euros par an[74]. Plusieurs universités françaises ont décidé de se saisir du sujet, comme l'Université de Lille, qui a organisé, en janvier 2019, une distribution de quelque 30 000 kits de protection hygiénique (serviettes, tampons, coupes menstruelles) aux étudiantes sur ses différents campus, sans condition de ressources et sur simple présentation de leur carte étudiante.[75]

Dans le même esprit, la sénatrice Patricia SCHILLINGER dans son rapport remis le 17 octobre 2019, cible des publics spécifiques : les femmes en situation de pauvreté, de précarité et d'exclusion, les jeunes filles durant leur scolarité et les femmes en prison. Plusieurs propositions sont avancées :

- « Faciliter l'accès aux protections périodiques par le libre-service dans les lieux recevant des femmes précaires : les centres d'accueil de jour, les centres d'hébergement d'urgence, les hôtels sociaux, ou encore les banques alimentaires ;
- S'appuyer sur des équipes éducatives volontaires au sein des établissements scolaires et sur les Comités d'éducation à la santé et la citoyenneté (CESC) ;
- Mettre à disposition des distributeurs automatiques de protections disposés dans les sanitaires ;
- En prison, créer un bloc dédié à l'hygiène féminine et permettre la commande de « protections basiques » (serviettes et tampons) à « prix dégradés »[76].

Un rapport parlementaire a été publié le 11 février 2020 sur ce sujet également. Une quarantaine de recommandations sont proposées par deux députées Laëtitia ROMEIRO DIAS et Bénédicte TAURINE pour que les règles deviennent moins « génératrices d'angoisses et de souffrances » pour les femmes : « *Les règles n'ont rien d'anecdotique : elles concernent la moitié de l'humanité et les femmes sont concernées par cette problématique pendant la moitié de leur vie, de la puberté à la ménopause* ». À la suite de ce rapport, le gouvernement a annoncé « l'expérimentation dès 2020 de la gratuité des protections hygiéniques dans plusieurs lieux collectifs » et un budget d'un million d'euros pour ce projet.

74 - Dossier de presse de la LMDE : https://www.lmde.fr/documents/20184/0/LMDE_DP_protections_hygi %C3 %A9niques.pdf/14e9619b-74bc-4d68-86ea-5d4007623773

75 - La Rédaction, « À l'université de Lille, "serviettes, cups et tampons gratuits" contre la "précarité menstruelle" », *Le Point*, 2019 : https://www.lepoint.fr/societe/a-l-universite-de-lille-serviettes-cups-et-tampons-gratuits-contre-la-precarite-menstruelle-15-01-2019-2285913_23.php

76 - Extraits du blog de Patricia SCHILLINGER : http://www.patricia-schillinger.com/?p=3332

III. Les données disponibles

A. UNE PRÉVALENCE MASSIVE DU SEXISME

1. Les enquêtes d'opinion 2019 : le sexisme est perçu comme un problème mais pas encore pris à sa juste mesure par les pouvoirs publics

Les sondages opérés par des associations ou des instituts de sondage, comme *Opinion Way* notamment, montrent une **prise de conscience chez les Français.es des inégalités entre les femmes et les hommes**, notamment grâce au mouvement #MeToo. Cependant, la situation s'aggrave pour les personnes interrogées puisque **pour 80 % des femmes la situation ne s'est pas améliorée** et **92 % des jeunes considèrent que le sexisme est un problème dans notre société**[77]. L'égalité entre les femmes et les hommes a pris de l'ampleur dans les espaces médiatiques en 2019 mais n'est pas perçu de la même manière par les femmes et les hommes : **68 % des femmes pensent que l'on ne parle pas assez** de ce sujet, alors que **31 % des hommes estiment qu'on en parle trop**[78].

a) Le sexisme ordinaire vécu par les femmes

Le sexisme vécu par les Françaises prend différentes formes mais est subi par la quasi-totalité d'entre elles : **99 % des femmes ont déjà été victime d'un acte ou commentaire sexiste**[79]. Parmi les comportements sexistes les plus cités chez les répondantes, on retrouve : s'entendre dire « *tu as tes règles » quand elles sont de mauvaises humeur (86 %), se faire siffler dans la rue (84 %), avoir une remarque sur leur physique hors contexte (73 %), ou encore avoir subi une blague ou remarque à caractère sexuel (54 %)*[80].

b) Une prise de conscience du sujet des violences conjugales

Concernant les sujets qui leur semblent les plus importants dans le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes, **57 % des Français.es considèrent comme prioritaire la lutte contre les violence conjugales**[81], sans doute parce que la mobilisation des associations féministes autour des féminicides en

77 - #MoiJeune, Étude réalisée par *OpinionWay* pour *20Minutes*, 8 mars 2019, https://www.20minutes.fr/societe/2467367-20190308-sondage-moijeune-opinionway-92-18-30-ans-estiment-sexisme-probleme-societe

78 - #MoiJeune, Étude réalisée par *OpinionWay* pour *20Minutes*, 8 mars 2019, https://www.20minutes.fr/societe/2467367-20190308-sondage-moijeune-opinionway-92-18-30-ans-estiment-sexisme-probleme-societe

79 - #MoiJeune, Étude réalisée par *OpinionWay* pour *20Minutes*, 8 mars 2019, https://www.20minutes.fr/societe/2467367-20190308-sondage-moijeune-opinionway-92-18-30-ans-estiment-sexisme-probleme-societe

80 - #MoiJeune, Étude réalisée par *OpinionWay* pour *20Minutes*, 8 mars 2019, https://www.20minutes.fr/societe/2467367-20190308-sondage-moijeune-opinionway-92-18-30-ans-estiment-sexisme-probleme-societe

81 - Première édition du baromètre sur le regard des Française et des Français sur l'égalité entre les femmes et les hommes, enquête de la Fondation des Femmes réalisée par *Kantar*, 4 mars 2019 : https://www.femmeactuelle.fr/actu/news-actu/exclu-sondage-de-la-fondation-des-femmes-80-des-francaises-estiment-que-rien-na-change-en-matiere-degalite-2075657

2019 et l'espace médiatique dont elles ont bénéficié ont permis de faire prendre conscience aux Français.es de ces violences. Vient ensuite la lutte contre les violences sexuelles pour 55 % des personnes interrogées et l'égalité salariale pour 33 %.

c) Des violences sexistes très présentes dans le domaine professionnel

Dans le domaine professionnel, **66 % des Français.es jugent insatisfaisant le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes**. De plus, les sondages révèlent que les femmes subissent de nombreuses violences sexistes : harcèlement verbal ou visuel, harcèlement physique et harcèlement psychologique à visées sexuelles. Ainsi, 40 % des femmes ont fait l'objet de sifflements, de gestes ou de commentaires grossiers, ou encore de regards déplacés ; 33 % ont fait l'objet de remarques gênantes sur leur tenue ou leur physique ; et 14 % se sont vues imposer des contacts sur une zone génitale ou érogène (mains sur les fesses, étreinte ou baiser forcé…)[82].

d) Un ressenti des inégalités domestiques contraire au partage des tâches

Le ressenti des inégalités familiales des Français.es en termes de partage domestique ne correspond pas à la réalité des chiffres. Alors que, selon l'INSEE, les femmes assurent 80 % des tâches domestiques, l'égalité domestique semble atteinte par plus de la moitié des Français.es (56 % dans le sondage BVA pour RTL[83] et 69 % dans le sondage de la Fondation des Femmes). Il semblerait donc que le schéma domestique et parental soit difficile à objectiver et à remettre en cause.

e) Le féminisme de la nouvelle génération

Enfin, la nouvelle génération souhaite changer la donne car **78 % des 18-30 ans disent combattre le sexisme** et **80 % des jeunes estiment que leur génération est moins sexiste que la précédente**[84]. Pour lutter contre le sexisme, l'éducation des enfants revient en première position dans deux sondages (avec 45 % des répondant.es du sondage de la Fondation des Femmes, et 61 % du sondage d'*OpinionWay*), mais **23 % des jeunes estiment également important de lutter contre les stéréotypes de genre dans les médias et la publicité**.

Les agressions lesbophobes en hausse dans le rapport 2019 de SOS Homophobie

À l'occasion de la journée internationale de lutte contre les LGBTphobies qui a eu lieu le 17 mai 2019, SOS homophobie a dévoilé son 23ème rapport sur l'homophobie.

Le terme « lesbophobie » a été créé au début des années 90[79] pour donner de la visibilité aux lesbiennes au sein de la communauté LGBT et caractériser les violences spécifiques aux femmes lesbiennes. Non seulement, elles sont **victimes des discriminations en raison de leur orientation sexuelle, mais elles subissent également du sexisme**. La lesbophobie est donc l'addition des discriminations homophobes et sexistes : elles subissent une discrimination à cause des normes hétérosexuelles et de la domination masculine.

82 - Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail, Rapport Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS), 8 octobre 2019 : https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/116268_Rapport_FEPS-FJJ_2019.10.08.pdf

83 - Enquête mondiale réalisée par les instituts du réseau WIN, dont l'institut BVA en France : https://www.rtl.fr/girls/identites/egalite-homme-femme-56-des-francais-la-croit-atteinte-a-la-maison-7797153701

84 - #MoiJeune, Étude réalisée par OpinionWay pour 20Minutes, 8 mars 2019 : https://www.20minutes.fr/societe/2467367-20190308-sondage-moijeune-opinionway-92-18-30-ans-estiment-sexisme-probleme-societe

85 - Enquête sur la lesbophobie - Synthèse, par SOS Homophobie, parue en 2008.

Les agressions lesbophobes peuvent aller de la **moquerie jusqu'au viol punitif**. Le rapport de SOS Homophobie de 2019 a recensé **1 acte lesbophobe par jour en 2018 :** c'est 42 % de plus par rapport à 2017. SOS Homophobie rapporte également une hausse des déclarations des actes lesbophobes dans l'espace public de 9 % à 13 %. Cette augmentation des déclarations peut être corrélée avec la libération de la parole de la période post #Metoo. En effet, la libération de la parole des femmes pour exprimer les violences dont elles sont victimes a également joué pour l'expression de la parole des lesbiennes, mais SOS Homophobie rappelle également que **la sous-déclaration des actes lesbophobes est systématique en France**. Le chiffre d'une agression lesbophobe par jour est donc un chiffre probablement sous-évalué.

Les **déclarations d'agressions physiques contre les lesbiennes ont été en hausse de 66 % en 2018**, par rapport à 2017.

- Les agressions sont différentes en fonction des codes vestimentaires et des comportements qu'elles peuvent adopter. SOS Homophobie constate ainsi que 55 % des personnes LGBT+ déclarent avoir subi une agression contre 69 % des femmes se décrivant comme androgynes et 66 % de celles qui se décrivent comme masculines (contre 51 % des femmes qui décrivent leur apparence comme féminine). Là aussi, ces chiffres permettent de montrer que la lesbophobie se manifeste par un rejet des femmes qui sortent des constructions sociales de genre.
- Les lesbiennes sont plus sujettes à des menaces ou des violences d'ordre sexuel car elles sont des femmes et s'émancipent sexuellement des hommes.

Très peu de dépôts de plaintes sont effectués après une agression. Seules 20 % des personnes LGBT (et non uniquement lesbiennes) interrogées par SOS Homophobie ont déposé plainte.

Les conséquences de ces agressions sur les victimes sont nombreuses : peur, colère et humiliation ; déficit d'estime de soi, autodestruction ; dépression, tentative de suicide : 60 % des personnes LGBT+ agressées ont des pensées suicidaires, 23 % des personnes LGBT+ ont des pensées suicidaires globalement (contre 4,7 % de la population globale) et stratégie d'évitement : 80 % des victimes évitent de se tenir la main en public, 78 % de s'embrasser et 73 % d'apparaître avec leur compagnon ou compagne dans le voisinage.

2. Les enquêtes de victimation 2019

Les enquêtes de victimation ont intégré des questions permettant d'apprécier le ressenti du sexisme dans la population interrogée et notamment l'enquête « *Cadre de vie et sécurité 2019 » (CVS)*[86] qui présente les données moyennes annuelles pour la période 2011-2018 pour des personnes âgées de 18 à 75 ans.

a) Les femmes majoritaires parmi les victimes de menaces et d'injures

Les femmes représentent **52 % des victimes de menaces** en dehors du ménage (49 % en 2016 et en 2017) et **59 % des victimes d'injures** en dehors du ménage. En moyenne sur la période 2016-2018, 75 % des victimes déclarent que l'auteur, ou tous les auteurs s'ils étaient plusieurs, étai(en)t exclusivement de sexe masculin.

Parmi les injures discriminatoires, **les injures sexistes sont les plus fréquentes** (citées par **25 % des victimes** sur la période 2016-2018).

86 - Enquête « Cadre de vie et sécurité » 2019 : https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Rapport-d-enquete-Cadre-de-vie-et-securite-2019

b) Les femmes sont les premières victimes des violences sexuelles

Que cela se passe en dehors du ménage ou au sein du ménage, les femmes représentent **80 % des victimes des violences sexuelles**, et dans près d'un cas sur deux, la victime a subi un viol ou une tentative de viol.

Violences sexuelles hors ménage

Les femmes représentent **77 % des victimes** (135 000 femmes) pour les violences sexuelles hors ménage et 45 % d'entre elles sont victimes d'un viol ou d'une tentative de viol. L'auteur des violences est un homme dans **86 % des cas**. Trois quarts des victimes connaissaient leur agresseur, le plus souvent personnellement (51 %).

Globalement, 12 % des victimes de violences sexuelles hors ménage ont déposé plainte, 63 % des victimes en moyenne avaient déjà parlé de l'agression à des ami.es, et un peu plus d'une victime sur cinq a déclaré en avoir parlé pour la première fois au moment de l'enquête.

Les femmes sont très majoritairement victimes des violences intrafamiliales et au sein du ménage

L'enquête « Cadre de vie et sécurité » précise le lien auteur ou autrice et victime. Les violences intrafamiliales correspondent aux violences commises par un.e conjoint.e, un.e ex-conjoint.e ou un autre membre de la famille, que cette personne vive ou non sous le même toit que l'enquêté.e au moment des faits. Les violences au sein du ménage sont des violences commises par une (ou plusieurs) personnes vivant dans le même logement que l'enquêté.e au moment de l'enquête.

- Victimes de violences physiques et/ou sexuelles intrafamiliales : **71 % des victimes sont des femmes.**
- Victimes de violences physiques et/ou sexuelles au sein du ménage : les femmes représentent **66 % des victimes au sein desquelles 189 000 déclarent avoir été victimes de violences physiques uniquement, 20 000 déclarent avoir été victimes de violences sexuelles uniquement, et 40 000 déclarent avoir été victimes des deux.**

La grande majorité des victimes de violences au sein du ménage ne font pas de signalement auprès des forces de l'ordre. Trois fois sur quatre, ces victimes expliquent avoir renoncé à ce recours, notamment parce qu'elles préféraient trouver une autre solution. Globalement, 11 % des victimes de violences au sein du ménage déclarent avoir formellement déposé plainte ; 57 % en moyenne en ont déjà parlé à des ami.es, et une victime sur quatre déclare en avoir parlé pour la première fois au moment de l'enquête.

Les femmes sont majoritairement les victimes des violences conjugales

Les violences conjugales correspondent aux violences physiques et/ou sexuelles commises par un conjoint (concubin, pacsé, petit-ami) ou ex-conjoint, cohabitant ou non.

72 % des victimes sont des femmes, parmi lesquelles 152 000 déclarent avoir été victimes de violences physiques exclusivement, 30 000 déclarent avoir été victimes de violences sexuelles exclusivement, et 31 000 déclarent avoir été victimes des deux (les femmes correspondent à presque la totalité des victimes lorsqu'il y a des violences sexuelles).

29 % des femmes victimes de violences conjugales sont des femmes âgées entre 18 et 29 ans, en faisant une tranche d'âge surreprésentées parmi les victimes.

Parmi les 94 000 femmes qui déclarent avoir été victimes d'un viol ou d'une tentative de viol, **45 % ont été victimes d'un viol ou d'une tentative de viol** par leur conjoint ou leur ex.

14 % des victimes de violences conjugales déclarent avoir déposé plainte suite à l'épisode de violences, et une minorité (31 %) effectue au moins une démarche sociale ou médicale.

B. UN MANQUE DE DONNÉES ET DE LISIBILITÉ TOUJOURS TRÈS IMPORTANT

1. Les données du ministère de l'Intérieur sur le nombre de victimes enregistrées

Les données chiffrées, fournies par le ministère de l'Intérieur, concernent le nombre de victimes enregistrées par les forces de l'ordre qui ont pris la décision de porter plainte auprès des services de police et de gendarmerie.

Crimes et délits à caractère sexiste et sexuel enregistrés en 2018 par les forces de sécurité - nombre de victimes, répartition par infraction et part de femmes

	Victimes enregistrées en 2018			
	Ensemble		Femmes	
	Nombre	Répartition en %	Nombre	Part des femmes en %
Ensemble des groupes infractionnels	**183 186**	**100**	**159 228**	**87**
Premier groupe infractionnel : crimes et délits commis en raison du sexe, de la situation de famille, de l'état de grossesse				
Discriminations en raison du sexe, de la situation de famille, de l'état de grossesse ou en lien avec des faits de harcèlement sexuel	29	<1	25	86
Injures, diffamations, provocations publiques commises en raison du sexe	208	<1	146	70
Autres crimes ou délits commis en raison du sexe	141	<1	108	77
Infractions relatives à l'interruption de grossesse (absence de consentement ou entrave)	2	<1	2	100
Ensemble 1er groupe infractionnel	**380**	**<1**	**281**	**74**
Deuxième groupe infractionnel : crimes et délits commis au sein du couple[1]				
Assasinat, meurtre et violences volontaires ayant entraîné la mort*	149	<1	121	81
Torture ou acte de barbarie par conjoint	15	<1	12	80
Violence[2] par conjoint ayant entraîné une mutilation ou infirmité permanente	15	<1	13	87
Violence[2] par conjoint ayant entraîné une ITT supérieure à 8 jours	3 727	2	3 390	91
Violence[2] par conjoint sans ITT ou ITT n'excédant pas 8 jours	87 365	48	76 307	87
Menace par conjoint	16 670	9	15 079	90
Viol par conjoint (y compris tentatives)	2 959	2	2 929	99
Agression sexuelle par conjoint	570	<1	553	97
Harcèlement par conjoint	11 145	6	9 886	89
Injures, diffamations…	341	<1	255	75
Non-respect d'une ordonnance de protection	721	<1	681	94
Ensemble 2ème groupe infractionnel	**123 677**	**68**	**109 226**	**88**
Troisième groupe infractionnel : crimes et délits à caractère sexuel (hors infractions dans le cadre conjugal)				
Viol (y compris tentatives)	16 985	9	14 624	86
Agression sexuelle	27 029	15	22 686	84
Atteinte sexuelle	1 677	<1	1 369	82

Proposition sexuelle à un mineur de 15 ans	210	<1	161	77
Exhibition sexuelle	6 965	4	5 570	80
Harcèlement sexuel	2 399	1	2 217	92
Administration d'une substance pour commettre une agression sexuelle	15	<1	12	80
Atteintes à la vie privée (images et paroles à caractère sexuel) et voyeurisme	2 603	1	2 149	83
Proxénétisme	860	<1	830	97
Recours à la prostitution	97	<1	79	81
Incitation à mutilation sexuelle	-	-	-	-
Outrages sexistes[3]	261	<1	-	-
Ensemble 3ème groupe infractionnel	**59 101**	**32**	**49 697**	**84**
Quatrième groupe infractionnel : crimes et délits relatifs aux mariages forcés				
Ensemble 4ème groupe infractionnel	***28***	***<1***	***24***	***86***

1. Crimes et délits aggravés par la circonstance de commission par personne étant ou ayant été conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.
2. Violence et administrations de substances nuisibles
3. En 2018, sur l'ensemble des infractions enregistrées en police nationale, 89 % des victimes sont des femmes.
*Données publication DAV - Etude nationale sur les morts violentes au sein du couple 2018.
Champ - Crimes et délits enregistrés en France. - **Sources** - Base Victimes 2018, SSMSI.

Les enseignements à tirer sont les suivants :

- **Une augmentation du nombre de plaintes.**

  Le nombre de plaintes, toutes infractions confondues, **a augmenté de 12 %** entre 2017 et 2018.

  Les quatre infractions pour lesquelles l'augmentation du nombre de victimes enregistrées est la plus importante sont :

  - Les atteintes à la vie privée (images et paroles à caractère sexuel) et voyeurisme : 64 % d'augmentation entre 2017 et 2018.
  - Le harcèlement sexuel : 46 % **d'augmentation entre 2017 et 2018.**
  - Les injures, diffamations, provocations publiques commises en raison du sexe : 34,2 % **d'augmentation entre 2017 et 2018.**
  - Le harcèlement par conjoint : 26 % **d'augmentation entre 2017 et 2018.**

- **Les victimes dont les plaintes sont enregistrées par les forces de l'ordre sont à 87 % des femmes**. Le pourcentage de femmes portant plainte par rapport aux hommes est stable entre 2017 et 2018, avec l'enregistrement de **87 % de femmes victimes.**

  - Parmi les 183 186 victimes en 2018, 159 228 sont des femmes.
  - Parmi les 163 325 victimes en 2017, 141 954 sont des femmes.

- **Les crimes et délits commis au sein du couple touchent majoritairement les femmes (88 %).** Les crimes et délits commis au sein du couple constituent le groupe infractionnel pour lequel il y eu le plus de plaintes enregistrés **(68 %) en 2018.**

  - Parmi les 123 677 victimes en 2018, 109 226 sont des femmes.
  - Parmi les 113 085 victimes en 2017, 99 644 sont des femmes.

- Les plaintes concernent les « violence par conjoint sans ITT ou ITT n'excédant pas 8 jours » représentent **48 % des plaintes enregistrées**. Le nombre de plaintes enregistrées pour cette infraction a par ailleurs **augmenté de 7 %** entre 2017 et 2018 et **87 % des victimes enregistrées sont des femmes. Parmi les plaintes concernant des crimes et délits commis au sein du couple, celles pour harcèlement et menace par conjoint sont les plus fréquemment enregistrées.** En ce qui concerne la menace par conjoint, **90 % des victimes enregistrées sont des femmes.**

  - Parmi les 16 670 victimes de menace par conjoint en 2018, 15 079 sont des femmes.

  - Parmi les 15 386 victimes de menace par conjoint en 2017, 13 892 sont des femmes.

- **Les infractions à caractère sexuel prennent en très grande majorité la forme d'agression sexuelle ou de viol (y compris tentatives).**

En ce qui concerne le viol (y compris tentatives), **86 % des victimes enregistrées en 2018 sont des femmes.**

- En 2018, 16 985 plaintes pour viol, dont 14 624 femmes.
- En 2017, 14 665 plaintes pour viol, dont 12 524 femmes.

En ce qui concerne l'agression sexuelle, **84 % des victimes enregistrées en 2018 sont des femmes.**

- En 2018, 27 029 victimes, dont 22 686 femmes.
- En 2017, 23 009 victimes, dont 19 252 femmes.

Au sein du groupe infractionnel des crimes et délits à caractère sexuel (hors infractions dans le cadre conjugal), les infractions enregistrées concernent en très grande majorité l'agression sexuelle ou le viol.

En ce qui concerne le viol (y compris tentatives), **86 % des victimes enregistrées en 2018 sont des femmes.**

- En 2018, 16 985 plaintes pour viol, dont 14 624 femmes.
- En 2017, 14 665 plaintes pour viol, dont 12 524 femmes.

En ce qui concerne l'agression sexuelle, **84 % des victimes enregistrées en 2018 sont des femmes.**

- En 2018, 27 029 victimes, dont 22 686 femmes.
- En 2017, 23 009 victimes, dont 19 252 femmes.

2. Les données du ministère de l'Intérieur sur le nombre de mis en cause

Il s'agit ici de recenser le nombre de personnes mises en cause par les services de police et de gendarmerie.

Crimes et délits à caractère sexiste et sexuel enregistrés en 2018 par les forces de sécurité - nombre de mis en cause, répartition par infraction et sexe

	Mis en cause 2018			
	Ensemble		Hommes	
	Nombre	Répartition en %	Nombre	Part des hommes en %
Ensemble des groupes infractionnels	**118 739**	**100**	**107 815**	**91**
Premier groupe infractionnel : crimes et délits commis en raison du sexe, de la situation de famille, de l'état de grossesse				
Discriminations en raison du sexe, de la situation de famille, de l'état de grossesse ou en lien avec des faits de harcèlement sexuel	31	<1	23	74
Injures, diffamations, provocations publiques commises en raison du sexe	67	<1	48	72
Autres crimes ou délits commis en raison du sexe	46	<1	40	87
Infractions relatives à l'interruption de grossesse (absence de consentement ou entrave)	1	<1	0	<1
Ensemble 1er groupe infractionnel	**145**	**<1**	**111**	**77**
Deuxième groupe infractionnel : crimes et délits commis au sein du couple[1]				
Assasinat, meurtre et violences volontaires ayant entraîné la mort*	149	0	118	79
Torture ou acte de barbarie par conjoint	11	<1	10	91
Violence[2] par conjoint ayant entraîné une mutilation ou infirmité permanente	12	<1	9	75
Violence[2] par conjoint ayant entraîné une ITT supérieure à 8 jours	3 169	3	2 922	92
Violence[2] par conjoint sans ITT ou ITT n'excédant pas 8 jours	67 088	57	59 015	88
Menace par conjoint	7 608	6	7 032	92
Viol par conjoint (y compris tentatives)	1 827	2	1 819	100
Agression sexuelle par conjoint	229	<1	225	98
Harcèlement par conjoint	5 476	5	4 898	89
Injures, diffamations…	124	<1	95	77
Non-respect d'une ordonnance de protection	344	<1	336	98
Ensemble 2ème groupe infractionnel	**86 037**	**72**	**76 479**	**89**
Troisième groupe infractionnel : crimes et délits à caractère sexuel (hors infractions dans le cadre conjugal)				
Viol (y compris tentatives)	10 444	9	10 263	98
Agression sexuelle	13 607	11	13 175	97
Atteinte sexuelle	1 079	1	1 039	96

Proposition sexuelle à un mineur de 15 ans	144	<1	141	98
Exhibition sexuelle	3 839	3	3 715	97
Harcèlement sexuel	1 102	1	1 063	96
Administration d'une substance pour commettre une agression sexuelle	1	<1	1	100
Atteintes à la vie privée (images et paroles à caractère sexuel) et voyeurisme	1 204	1	1 022	85
Proxénétisme	1 060	1	744	70
Recours à la prostitution	62	<1	54	87
Incitation à mutilation sexuelle	-	-	-	-
Outrages sexistes[3]	-	-	-	-
Ensemble 3ème groupe infractionnel	**32 542**	**27**	**31 217**	**96**
Quatrième groupe infractionnel : crimes et délits relatifs aux mariages forcés				
Ensemble 4ème groupe infractionnel	***15***	***<1***	***8***	***53***

1. Crimes et délits aggravés par la circonstance de commission par personne étant ou ayant été conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.
2. Violence et administrations de substances nuisibles
3. Pour 20% des infractions enregistées par la Police nationale, 95% sont majoritairement des hommes majeurs. L'information n'est pas disponible pour la gendarmerie nationale
*Données publication DAV - Etude nationale sur les morts violentes au sein du couple 2018
Champ : Crimes et délits enregistrés en France. - **Sources :** Base des mis en cause 2018, SSMSI.

Les enseignements à tirer sont les suivants :

- **Les personnes mises en cause pour des crimes et délits à caractère sexiste sont très majoritairement des hommes.**

  Le pourcentage des personnes mises en cause, toutes infractions confondues, est stable entre 2017 et 2018, avec **91 % d'hommes.**

  - Parmi les 118 739 mis en cause en 2018, 91 % sont des hommes.

  - Parmi les 109 113 mis en cause en 2017, 90 % sont des hommes.

- **Les personnes mises en cause pour des crimes et délits commis au sein du couple sont très majoritairement des hommes.**

  Les personnes mises en cause sont à **89 % des hommes.**

  - Parmi les 86 037 mis en cause en 2018, **76 479** sont des hommes.

  - Parmi les 80 688 mis en cause en 2017, **71 326** sont des hommes.

- **Les personnes mises en cause pour des crimes et délits à caractère sexuel (hors infractions dans le cadre conjugal) sont presque uniquement des hommes.**

  Le pourcentage est stable entre 2017 et 2018, **96 % sont des hommes.**

  - Parmi les 32 542 mis en cause en 2018, 31 217 sont des hommes.

  - Parmi les 28 338 mis en cause en 2017, 27 292 sont des hommes.

3. Les données du ministère de la Justice sur le nombre de personnes condamnées

Ces données recensent le nombre de personnes condamnées par les services de la Justice.

Infractions commises en raison du sexe, de la situation de famille, de l'état de grossesse ou en lien avec des faits de harcèlement sexuel

Groupes infractionnels	Infractions		Textes d'incrimination	Catégorie d'infraction et peines principales encourues	Condamnations et compositions pénales 2017	Dont homme condamné	Condamnations et compositions pénales 2018	Dont homme condamné
Discriminations en raison du sexe, de la situation de famille, de l'état de grossesse ou en lien avec des faits de harcèlement sexuel	Discrimination en raison du sexe		Articles 225-1, 225-2 et 432-7 du Code pénal, articles L.1142-1 et L.1146-1 du Code du travail	Délit : selon les circonstances, de 1 à 5 ans d'emprisonnement et de 3 750 à 75 000 € d'amende	0	0	0	0
	Discrimination en raison de la situation de famille				0	0	0	0
	Discrimination en raison de l'état de grossesse				0	0	0	0
	Discrimination sur victime ou témoin de harcèlement sexuel		Articles 225-1-1, 225-2 et 432-7 du Code pénal, articles L.11532, L. 1153-3 et L.1155-2 du Code du travail		0	0	0	0
Infractions aggravées par la circonstance de commission en raison du sexe	Infractions commises avec la circonstance aggravante générale de sexisme		Article 132-77 du Code pénal	Crime ou délit : aggravation des peines selon l'échelle prévue à l'article 132-77	0	0	2	2
	Injure	Publique	Article 33 de la loi du 29 juillet 1881	Délit : 1 an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende	3	3	7	7
		Non publique	Article R.625-8-1 du Code pénal	Contravention 5e classe : 1 500 € d'amende	ND	ND	ND	ND
	Diffamation	Publique	Article 32 de la loi du 29 juillet 1881	Délit : 1 an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende	0	0	0	0
		Non publique	Article R.625-8 du Code pénal	Contravention 5e classe : 1 500 € d'amende	ND	ND	ND	ND
	Provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence en raison du sexe	Publique	Article 24 de la loi du 29 juillet 1881	Délit : 1 an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende	0	0	0	0
		Non publique	Article R.625-7 du Code pénal	Contravention 5e classe : 1 500 € d'amende	ND	ND	ND	ND
Infractions relatives à l'interruption de grossesse	Interruption de grossesse pratiquée sur autrui sans son consentement		Article 223-10 du Code pénal	Délit : 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende	0	0	0	0
	Entrave à une interruption volontaire de grossesse		Article L.2223-2 du Code de la santé publique	Délit : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende	0	0	0	0

Infractions commises en raison du sexe, de la situation de famille, de l'état de grossesse ou en lien avec des faits de harcèlement sexuel							
Groupes infractionnels	**Infractions**	**Textes d'incrimination**	**Catégorie d'infraction et peines principales encourues**	**Condamnations et compositions pénales 2017**	**Dont homme condamné**	**Condamnations et compositions pénales 2018**	**Dont homme condamné**
Règles relatives à l'égalité de rémunération entre femmes et hommes	Non-respect de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Article R.3222-1 du Code du travail	Contravention 5e classe : 1 500 € d'amende	ND	ND	ND	ND

Sources statistiques : SG/SDSE-tables statistiques du casier judiciaire national, traitement DACG-PEPP. Les données 2018 sont provisoires.

Infractions à caractère sexuel							
Groupes infractionnels	**Infractions**	**Textes d'incrimination**	**Catégorie d'infraction et peine encourue**	**Conda. et compo. 2017**	**Dont h.**	**Conda. et compo. 2018**	**Dont h.**
Violences sexuelles (hors violences conjugales)	Viol	Articles 222-23 à 222-26 du Code pénal	Crime : selon les circonstances, de 15 ans de réclusion à la réclusion criminelle à perpétuité	995	988	966	953
	Agression sexuelle	Articles 222-3 et 222-27 à 222-30 du Code pénal	Selon les circonstances ; Crime : 20 ans de réclusion Délit : de 5 à 10 ans d'emprisonnement et de 75 000 à 150 000 € d'amende	4 504	4 462	4 631	4 590
Atteinte sexuelle	Atteinte sexuelle	Articles 227-25 à 227-27 du Code pénal	Délit : selon les circonstances, de 3 à 10 ans d'emprisonnement et de 45 000 à 150 000 € d'amende	319	310	284	278
Proposition sexuelle à un mineur de 15 ans	Proposition sexuelle à un mineur de 15 ans par utilisation d'un moyen de communication électronique	Article 227-22-1 du Code pénal	Délit : selon les circonstances, de 2 à 5 ans d'emprisonnement et de 30 000 à 75 000 € d'amende	59	58	44	44
Exhibition sexuelle	Exhibition sexuelle	Article 222-32 du Code pénal	Délit : 1 an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende	1 282	1 270	1 207	1 197
Harcèlement sexuel	Harcèlement sexuel	Article 222-33 du Code pénal	Délit : selon les circonstances, de 2 à 3 ans d'emprisonnement et de 30 000 à 45 000 € d'amende	147	147	173	172
Outrage sexiste	Outrage sexiste	Article 621-1 du Code pénal	Selon les circonstances : Contravention de 4e classe : 750 € d'amende Contravention de 5e classe : 1 500 € d'amende	ND	ND	ND	ND
Administration d'une substance pour commettre une agression sexuelle	Administration à une personne, à son insu, d'une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes pour commettre un viol ou une agression sexuelle	Article 222-30-1 du Code pénal	Délit : selon les circonstances, de 5 à 7 ans d'emprisonnement et de 75 000 à 100 000 € d'amende	0	0	0	0

Infractions à caractère sexuel								
Groupes infractionnels	**Infractions**		**Textes d'incrimination**	**Catégorie d'infraction et peine encourue**	**Conda. et compo. 2017**	**Dont h.**	**Conda. et compo. 2018**	**Dont h.**
Atteintes à la vie privée (images et paroles à caractère sexuel)	Captation, enregistrement ou diffusion, sans l'accord de la personne, de paroles ou images à caractère sexuel		Article 226-2-1 du Code pénal	Délit : 2 ans d'emprisonnement et 60 000 € d'amende	62	59	152	146
	Voyeurisme : utilisation d'un moyen pour apercevoir à son insu et sans son consentement les parties intimes d'une personne		Article 226-3-1 du Code pénal	Délit : selon les circonstances, de 1 à 2 ans d'emprisonnement et de 15 000 à 30 000 € d'amende	0	0	11	11
Proxénétisme et recours à la prostitution	Proxénétisme	Proxénétisme	Articles 225-5 à 225-12 du Code pénal	Selon les circonstances : Crime : de 15 ans de réclusion à la réclusion criminelle à perpétuité et de 3 000 000 à 4 500 000 € d'amende Délit : de 7 à 10 ans d'emprisonnement et de 150 000 à 1 500 000 € d'amende	539	363	636	447
		Recel de proxénétisme	Articles 321-1, 321-4 et 225-5 à 225-10 du Code pénal	Selon les circonstances : Crime ou délit : Emprisonnement ou réclusion identique au proxénétisme et 375 000 euros d'amende pouvant aller jusqu'à la moitié de la valeur des biens recelés				
		Instigation au proxénétisme à l'encontre d'un mineur	Article 227-28-3 du Code pénal	Délit : selon les circonstances, de 3 à 7 ans d'emprisonnement et de 45 000 à 100 000 € d'amende				
	Recours à la prostitution	Recours à la prostitution d'un majeur	Articles 611-1 et 225-12-1 alinéa 1 du Code pénal	Contravention de 5e classe : 1 500 € d'amende, portée à 3 750 € en cas de récidive	ND	ND	ND	ND
		Recours à la prostitution d'un mineur ou d'une personne vulnérable	Articles 225-12-1 alinéa 2 à 225-12-4 du Code pénal	Délit : selon les circonstances, de 3 à 7 ans d'emprisonnement et de 45 000 à 100 000 € d'amende	16	16	14	14
Incitation à mutilation sexuelle	Incitation, non suivie d'effet, à commettre une mutilation sexuelle sur un mineur et incitation, non suivie d'effet, d'un mineur à se soumettre à une mutilation sexuelle		Article. 227-24-1 du Code pénal	Délit : 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende	0	0	0	0

Sources statistiques : SG/SDSE-tables statistiques du casier judiciaire national, traitement DACG-PEPP. Les données 2018 sont provisoires.

Infractions commises au sein du couple								
Groupes infractionnels	**Infractions**		**Textes d'incrimination**	**Catégorie d'infraction et peine encourue**	**Conda. et compo. 2017**	**Dont h.**	**Conda. et compo. 2018**	**Dont h.**
Infractions commises par conjoint, concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité	Meurtre ou empoisonnement par conjoint		Articles 221-4 9°, 221-5 et 132-80 du Code pénal	Crime : réclusion criminelle à perpétuité	67	61	62	54
	Torture ou acte de barbarie par conjoint		Articles 222-3 6° et 132-80 du Code pénal	Crime : 20 ans de réclusion	0	0	1	1
	Violence et administration de substances nuisibles par conjoint	Ayant entraîné la mort	Articles 222-8 6°, 222-14, 222-15 et 132-80 du Code pénal	Crime : selon les circonstances, de 20 à 30 ans de réclusion	9	5	5	2
		Ayant entraîné une mutilation ou infirmité permanente	Articles 222-10 6°, 222-14, 222-15 et 132-80 du Code pénal	Crime : selon les circonstances, de 15 à 20 ans de réclusion	2	2	0	0
		ITT supérieure à 8 jours	Articles 222-12 6°, 222-14, 222-15 et 132-80 du Code pénal	Délit : selon les circonstances, de 5 à 10 ans d'emprisonnement et de 75 000 à 150 000 € d'amende	1 536	1 481	1 698	1 646
		Sans ITT ou ITT n'excédant pas 8 jours	Articles 222-13 6°, 222-14, 222-15 et 132-80 du Code pénal	Délit : selon les circonstances, de 3 à 7 ans d'emprisonnement et de 45 000 à 100 000 € d'amende	16 399	15 614	17 270	16 548
	Menace par conjoint		Articles 222-18-3 et 132-80 du Code pénal	Délit : selon les circonstances, de 2 à 7 ans d'emprisonnement et de 30 000 à 100 000 € d'amende	1 157	1 136	1 416	1 390
	Viol par conjoint		Articles 222-24 11° et 132-80 du Code pénal	Crime : 20 ans de réclusion	54	54	65	65
	Agression sexuelle par conjoint		Articles 222-28 7° et 132-80 du Code pénal	Délit : 7 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende	206	205	215	214
	Harcèlement par conjoint		Article 222-33-2-1 du Code pénal	Délit : selon les circonstances, de 3 à 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 à 75 000 € d'amende	447	439	477	465
	Non-respect d'une ordonnance de protection		Article 227-4-2 du Code pénal	Délit : 2 ans d'emprisonnement et 15 000 € d'amende	50	50	50	50

Sources statistiques : SG/SDSE-tables statistiques du casier judiciaire national, traitement DACG-PEPP. Les données 2018 sont provisoires.

Autres infractions								
Groupes infractionnels	**Infractions**		**Textes d'incrimination**	**Catégorie d'infraction et peine encourue**	**Conda. et compo. 2017**	**Dont h.**	**Conda. et compo. 2018**	**Dont h.**
Mariage forcé	Atteintes aux personnes aggravées par la circonstance de commission sur une personne pour la contraindre à contracter un mariage ou une union ou en raison de son refus de contracter un mariage ou une union	Meurtre ou empoisonnement d'une personne en raison du refus de contracter un mariage ou une union	Articles 221-4 10° et 221-5 du Code pénal	Crime : réclusion criminelle à perpétuité	0	0	2	1
		Torture ou acte de barbarie sur une personne en raison de son refus de contracter un mariage ou une union ou pour la contraindre à cet acte	Article 222-3 6°bis du Code pénal	Crime : 20 ans de réclusion				
		Violence et administration de substances nuisibles à une personne en raison de son refus de contracter un mariage ou une union ou pour la contraindre à cet acte	Articles 222-8 6°bis, 222-10 6°bis, 222-12 6°bis, 222-13 6°bis et 222-15 du Code pénal	Selon les circonstances : Crime : de 15 à 20 ans de réclusion criminelle Délit : de 3 à 10 ans d'emprisonnement et de 45 000 à 150 000 € d'amende				
	Usage de manœuvres dolosives pour déterminer une personne à quitter le territoire de la République afin de la contraindre à contracter un mariage ou une union à l'étranger		Article 222-14-4 du Code pénal	Délit : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende				

Sources statistiques : SG/SDSE-tables statistiques du casier judiciaire national, traitement DACG-PEPP. Les données 2018 sont provisoires.

Ensemble des infractions	**28 815**	**27 685**	**29 759**	**28 297**

Les enseignements tirés sont les suivants :

- **Les condamnations pour des infractions sexistes concernent presque uniquement des hommes (95 %).** Le pourcentage est stable, entre 2017 et 2018.

  - 28 815 condamnations en 2017, dont 27 685 hommes ;

  - 29 759 condamnations en 2018, dont 28 297 hommes.

- **Les infractions commises en raison du sexe ne sont presque pas condamnées.**

Le décalage entre le nombre de plaintes déposées et le nombre de condamnations peut s'expliquer par une grande tolérance et une banalisation du sexisme dit ordinaire.

Les discriminations en raison du sexe n'ont pas du tout été condamnées : 0 condamnation en 2018, alors que **29 victimes** ont porté plainte.

Quant aux injures, diffamations et provocations publiques commises en raison du sexe, elles sont très peu condamnées : 7 condamnations en 2018, dont 7 hommes.

Bien que les chiffres aient doublé, on remarque que ces infractions font l'objet de peu de condamnations : **3,4 % des plaintes ont mené à une condamnation** (204 victimes ont porté plainte), en 2018.

- **Les infractions à caractère sexuel** (hors infractions dans le cadre conjugal) sont **peu condamnées.** Le nombre de condamnations pour viol (hors infractions dans le cadre conjugal) n'a presque pas évolué entre 2017 et 2018 :

  - 995 condamnations en 2018, dont 988 hommes ;

  - 966 condamnations en 2017, dont 953 hommes.

En 2018, il y a eu 16 985 victimes enregistrées pour viol, 10 444 mis en cause et 995 condamnations, ce qui fait que **5,8 % des plaintes ont mené à une condamnation soit une baisse par rapport à 2017 (6,5 %)**. Concernant les agressions sexuelles (hors infractions dans le cadre conjugal) :

- 4 504 condamnations en 2018, dont 4 462 concernent des hommes ;

- 4 631 condamnations en 2017, dont 4 590 concernent des hommes.

En 2018, on recense 27 029 victimes enregistrées pour agression sexuelle (hors infractions dans le cadre conjugal) et 13 607 mis en cause, ce qui fait que **16,7 % des plaintes ont mené à une condamnation**. Le nombre de plaintes menant à une condamnation a diminué, car il était de 19 % en 2017.

- **Une augmentation des condamnations pour atteinte à la vie privée**

Le nombre de condamnations pour « captation, enregistrement ou diffusion, sans l'accord de la personne, de parole ou image à caractère sexuel » a **augmenté de 145,2 %** (62 condamnations en 2017 et 152 en 2018).

En 2018, il y a eu 2 603 victimes enregistrées pour atteinte à la vie privée et voyeurisme, 1204 mis en cause, et 163 condamnations. Aussi, seulement **6,3 % des plaintes ont mené à une condamnation**.

- **Les crimes et délits commis au sein du couple insuffisamment condamnés**

Parmi les infractions concernant **les crimes et délits commis au sein du couple**, les condamnations les plus nombreuses concernent les violences par conjoint sans ITT ou ITT n'excédant pas 8 jours. Cependant, ces infractions restent massivement impunies : en 2018, 87 365 victimes enregistrées, 67 088 mis en cause et 17 270 condamnations. **Seulement 19,8 % des plaintes ont mené à une condamnation.**

En ce qui concerne les viols par conjoint : en 2018, 2 959 victimes enregistrées, 1 827 mis en cause, et seulement 65 condamnations. Seulement **2,2 % des plaintes ont mené à une condamnation**.

Globalement, il apparaît important de souligner qu'alors que le nombre de victimes ayant été enregistrées pour des crimes et délits à caractère sexiste a augmenté de **12,2 %** entre 2017 et 2018 (163 325 victimes enregistrées en 2017, 183 186 en 2018), le nombre de condamnations n'a augmenté que de **5 %** pendant cette même période (28 814 condamnations en 2017 et 29 759 en 2018).

4. Les données manquantes

a) La création de nouveaux indicateurs concernant les violences conjugales

Sur saisine de la Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, le HCE a pour mission de réaliser un baromètre des indicateurs de suivi des mesures d'action publique de lutte contre les violences faites aux femmes. À destination des pouvoirs publics, il doit être alimenté, actualisé et publié chaque année par les différents ministères concernés, afin d'évaluer les progrès réalisés et les freins rencontrés. Au-delà de sa vertu de mesure, cet outil pourra également, en étant un passage obligé des actrices et acteurs de terrain, avoir valeur de pédagogie.

Disparition de l'ONDRP : inquiétude pour le recueil de données concernant les violences sexistes et sexuelles

L'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (Inhesj) a annoncé sa disparition d'ici la fin de l'année 2020 qui entraînera automatiquement celle de l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP), dans sa forme actuelle.

L'ONDRP est un organisme indépendant créé en 2007, il a pour mission de mener des enquêtes sur la délinquance et notamment sur les chiffres des violences physiques et sexuelles, au travers de l'enquête annuelle « cadre de vie et sécurité » (CVS). Ce travail de recueil de données, chaque année, permet d'analyser de façon fiable l'évolution des violences sexistes et sexuelles. Il s'agit d'un outil indispensable aux services de l'État et aux organismes qui œuvrent dans ce domaine. Sans chiffres disponibles et accessibles, il est impossible d'objectiver le phénomène des violences sexuelles et sexistes et d'y répondre.

La suppression de l'ONDRP inquiète les associations féministes et les professionnel.les qui craignent une dissolution, au sein de données plus larges, de la spécificité des violences sexistes et sexuelles[82]. Caroline DE HAAS, formatrice sur l'égalité femmes-hommes et fondatrice du collectif #NousToutes, a fait part de son inquiétude : « *Ce qu'on ne mesure pas n'existe pas. Il ne se passe pas une formation sans que j'invoque les chiffres de l'ONDRP. Ils sont déterminants, structurants. Je pense que sans ces chiffres, on ne peut pas mobiliser les gens. C'est ce que j'appelle "l'illusion de l'égalité" : on croit que la situation n'est pas si grave jusqu'à ce qu'on soit confronté aux chiffres. Je crains aussi que sans ces données, on ne puisse plus déclencher des politiques publiques et mesurer leur impact.* »[83]

Le Premier ministre a annoncé le transfert des missions de l'ONDRP à l'Institut national des statistiques et des études économiques (INSEE) et le ministère de l'Intérieur a confirmé qu'il est « *prévu, avant l'annonce de la suppression de l'ONDRP, qu'un nouveau dispositif d'enquête de victimation soit conduit dès 2022 et que la refonte associée soit pilotée par le Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI)* ».[84]

87 - Question écrite n° 12740 de Mme Laurence COHEN (Val-de-Marne - CRCE), publiée dans le JO Sénat du 24 octobre 2019 – p. 5341 : https://www.senat.fr/questions/base/2019/qSEQ191012740.html

88 - Anaïs CONDOMINES, « L'ONDRP, qui mesure notamment l'ampleur des violences sexistes et sexuelles, va-t-il disparaître ? », *Libération*, 15 octobre 2019 : https://www.liberation.fr/checknews/2019/10/15/l-ondrp-qui-mesure-notamment-l-ampleur-des-violences-sexistes-et-sexuelles-va-t-il-disparaitre_1757539

89 - Anaïs CONDOMINES, « L'ONDRP, qui mesure notamment l'ampleur des violences sexistes et sexuelles, va-t-il disparaître ? », *Libération*, 15 octobre 2019 : https://www.liberation.fr/checknews/2019/10/15/l-ondrp-qui-mesure-notamment-l-ampleur-des-violences-sexistes-et-sexuelles-va-t-il-disparaitre_1757539

b) La création d'une enquête nationale d'opinion sur le sexisme

De même que la CNCDH dispose d'une enquête financée par l'État pour apprécier l'état du racisme en France, de même il conviendrait que le HCE puisse disposer d'une enquête d'opinion administrée annuellement sur l'état du sexisme en France.

Au vu de cette revue de l'état du sexisme en France en 2019, qui souligne à la fois une consolidation de sujets déjà à l'agenda en 2018 et l'émergence de sujets nouveaux, cinq préconisations transversales peuvent être présentées :

RECOMMANDATION 1 : Assurer, par les pouvoirs publics, le financement d'une enquête d'opinion annuelle sur le sexisme dont les données pourraient utilement alimenter les futures éditions du rapport annuel sur le sexisme en France du Haut Conseil à l'Égalité.

RECOMMANDATION 2 : Instituer une journée nationale de lutte contre le sexisme, destinée à mobiliser la société civile, les pouvoirs publics et le monde du travail sur l'ensemble du territoire. Un prix de la lutte contre le sexisme pourrait être remis à cette occasion.

RECOMMANDATION 3 : Systématiser, aussi bien dans le monde de l'éducation, des entreprises, des trois fonctions publiques, des médias, dans tous les lieux de socialisation, des sensibilisations et formations sur la lutte contre le sexisme.

RECOMMANDATION 4 : Renforcer de manière significative le soutien financier aux acteurs et actrices qui prennent en charge la lutte contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles, et notamment les associations qui accompagnent les victimes de sexisme et/ou qui réalisent des contentieux stratégiques, contribuant ainsi à l'élaboration d'une jurisprudence plus protectrice.

RECOMMANDATION 5 : Développer des pratiques d'éga-conditionnalité, dans tous les ministères et établissements publics, c'est-à-dire conditionnant l'obtention de financements publics au respect de la parité et de l'égalité, et les évaluer à l'aide d'indicateurs de suivi.

SECTION 2.
LES TROIS DOMAINES D'INVESTIGATION EN 2019

I. Le monde du travail : un haut lieu de sexisme ordinaire et de violences sexistes et sexuelles

C'est depuis la naissance que les divers milieux de socialisation et l'entourage proche de l'enfant construisent les ressorts du sexisme et des rôles sociaux de sexe. Sa présence dans le monde du travail est donc la résultante de tout un processus de fabrication des inégalités. Mais c'est dans l'étape qui précède l'entrée dans le monde du travail, et notamment celle du milieu universitaire et des grandes écoles, que s'apprennent plus précisément certains codes de disqualification des femmes au travail, du sexisme ordinaire aux violences sexuelles.

A. L'UNIVERSITÉ ET LES GRANDES ÉCOLES : UN CREUSET DU SEXISME

1. L'Enseignement supérieur confronté à des violences sexistes et sexuelles

Le sexisme ambiant qui règne au sein des établissements d'enseignement supérieur est difficile à objectiver car les actes de sexisme et les violences sexuelles sont souvent banalisés et plus difficiles à dénoncer dans ces lieux où se joue l'avenir des étudiant.es et où le sentiment d'appartenance et les rites d'intégration sont érigés comme normes indépassables. Sans doute lassé.es de cette impunité revendiquée, des étudiant.es ont mis en place, en 2019, un Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur[90] pour réaliser un état des lieux de ces violences.

a) Les écoles d'ingénieur.es : des bastions « virilistes »

Les normes sexistes sont intériorisées dans ces milieux dits « masculins », où les femmes représentent, en 2017, 28 % des effectifs[91]. Une étude, menée en 2016 par l'association « Femmes ingénieurs »[92] auprès de 1 554 élèves (920 femmes et 634 hommes) dans plus de 90 établissements dans toutes les régions de France, montre ainsi l'ambivalence des ressentis par les étudiantes quant aux actes sexistes dont elles sont

90 - Site de l'Observatoire : https://www.observatoire-vss.com/

91 - Cécile PELTIER, « Des blagues crues au quotidien » : la lassitude des étudiantes en école d'ingénieur », *Le Monde,* 25 septembre 2019 : https://bit.ly/2vXdqGP

92 - Résultat d'une étude sociologie sur les conditions d'études des filles en école d'ingénieur, réalisée à partir d'un sondage lancé par l'Association Femmes ingénieurs en 2016 (publication en mars 2017) : https://bit.ly/31tt1JV

victimes, même si l'effet #MeToo a certainement modifié, depuis lors, la perception des discriminations et du sexisme :

- La majorité des étudiantes interrogées se sentent heureuses et intégrées dans leur formation (77 %) et **93 % d'entre elles n'observent pas de discrimination de la part des professeur.es à l'encontre des femmes.**
- 63 % des femmes disent avoir déjà subi directement ou été témoins de violences verbales sexistes ou sexuelles sur le campus. **La majorité des femmes et des hommes tendent à banaliser ce sexisme ambiant.**

Le tabou reste prégnant sur les violences sexuelles : **10 % des femmes déclarent avoir déjà subi une agression sexuelle sur le campus** et seules 24 % des femmes victimes de violences physiques ou sexuelles disent avoir reçu de l'aide permettant d'améliorer la situation

La dimension continue et répétitive des remarques sexistes génère une intériorisation accrue des stéréotypes : les femmes seraient moins compétentes, notamment dans les domaines scientifiques. Selon plusieurs étudiantes de ces écoles : « *On nous dit souvent que si on est là, c'est en raison des quotas réservés aux filles*. » Or comme le souligne Isabelle REGNER, professeure de psychologie sociale à Aix-Marseille Université[93] : « *Il suffit d'une situation où l'enjeu est important, comme un concours ou un examen, pour réactiver ces stéréotypes, stockés dans la mémoire, et déclencher des pensées négatives qui viennent parasiter le raisonnement, créer de l'insécurité, et nuire à la réussite de ces étudiantes, pourtant souvent parmi les meilleurs de leur promo.* »

b) Les grandes écoles, une forme d'institutionnalisation du sexisme

Bien que, depuis ces dernières années, la diffusion de certaines publications à connotation sexiste ait cessé dans des grandes écoles[94], le sexisme ordinaire et les violences persistent. Ces pratiques passent notamment par les clubs de sport (souvent majoritairement composés d'hommes), les évènements sportifs, les soirées étudiantes (comme les soirées intitulées « Lord of the Strings[95] »), le BDE (Bureau des Elèves) et les associations étudiantes.

Dans ces établissements, se produisent et se perpétuent des propos et comportements sexistes, notamment lors des bizutages[96], où sont constatés des pratiques humiliantes et violentes, des photomontages dégradants, des actes de harcèlements et des violences sexuelles.

Selon Janine MOSSUZ-LAVAU, directrice de recherche émérite au CNRS-Cevipof qui travaille sur « genre et politique » [97] : « *Ces jeunes étudiants ne sont pas encore diplômés. Ils sont formés à avoir les plus hautes responsabilités de demain, et en attendant, ces traditions entretiennent un sentiment de pouvoir.* »

93 - Cécile PELTIER, « Des blagues crues au quotidien » : la lassitude des étudiantes en école d'ingénieur », *Le Monde,* 25 septembre 2019 : https://bit.ly/2vXdqGP

94 - Le journal *Headache* de l'Edhec et L'impertinent à l'Essec ont cessé de paraître en 2017. Le site internet sortievauhallan.com de HEC a été fermé en février 2019. Iban RAIS, « Humiliations sexuelles, homophobie, sexisme : voyage au sein des grandes écoles de commerce françaises », *Mediapart,* 6 janvier 2020 : https://bit.ly/39gPJYr

95 - Soirée organisée par le BDE de HEC. Iban RAIS, « Humiliations sexuelles, homophobie, sexisme : voyage au sein des grandes écoles de commerce françaises », *Mediapart*, 6 janvier 2020 : https://bit.ly/39gPJYr

96 - Témoignage d'une étudiante de l'Edhec (2009-2013) « *Tous les pires abus se déroulent pendant la semaine de la course [la Course Croisière Edhec, évènement annuel]. Je connais des étudiants qui sont sortis en pleurs du bus, et qui avaient subi des bizutages répugnants. Les fenêtres du car étaient masquées par des cartons, pour que personne ne puisse voir ce qu'il s'y passe vraiment. »*. Iban RAIS, *Mediapart,* « Humiliations sexuelles, homophobie, sexisme : voyage au sein des grandes écoles de commerce françaises », 6 janvier 2020 : https://bit.ly/39gPJYr

97 - Iban RAIS, « Humiliations sexuelles, homophobie, sexisme : voyage au sein des grandes écoles de commerce françaises », *Mediapart,* 6 janvier 2020 : https://bit.ly/39gPJYr

Céline Dupont

Jeune jouvencelle prête à tout pour s'élever au dessus de ses ternes comparses. Une très faible résistance aux vapeurs de l'éthyle en fait une proie toute désignée même si sobre elle n'est déjà point farouche.



Extrait du diaporama du Rugby Club de HEC. L'identité de l'étudiante a été modifiée. © DR

Le rugby club de HEC a fait le « recensement » des filles de la promotion 2016[98]

Les conséquences ne se limitent pas aux études car l'entrée dans le monde du travail est plus difficile pour les femmes ayant évolué dans ces milieux et particulièrement pour celles ayant subi des violences sexistes et sexuelles. Ainsi, une femme qui avait été élue « *pute du mois » par* le magazine *Headache* a été victime de « *slut-shaming* » tout au long de ses études et cela ne s'est pas arrêté aux portes du campus. Une fois arrivée en stage dans une multinationale, elle raconte : « *Après avoir entendu mon prénom, les autres stagiaires, qui pourtant n'étudiaient pas à l'Edhec, savaient qui j'étais, quelle était ma réputation* »[99].

2. Une réelle prise de conscience dans les textes mais un écart entre la lettre et l'action

L'enseignement supérieur a mis en place un certain nombre de mesures pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes, saluées déjà en 2018 par le HCE[100] :

- La *création d'une mission égalité entre les femmes et les hommes dans les universités publiques et la mise en place de la parité dans les sections disciplinaires des universités (*loi n°2013-660 du 22 juillet 2013[101] relative à l'enseignement supérieur et la recherche) ;
- *La rénovation de la procédure disciplinaire afin de mieux garantir l'impartialité des juridictions (loi 2014-873 du 4 août 2014*[102] pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- *Un rappel des obligations légales des établissements : enquêtes internes, protection des victimes de harcèlement sexuel, procédure disciplinaire et pénale, accompagnement et prise en charge des victimes et prévention (circulaire du 25 novembre 2015*[103] sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la recherche) ;
- *Des recommandations aux directions d'établissements en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche* : tolérance zéro, mise en place d'un dispositif pérenne de prévention, d'accompagnement et de traitement des

98 - Iban RAIS, « Humiliations sexuelles, homophobie, sexisme : voyage au sein des grandes écoles de commerce françaises », *Mediapart,* 6 janvier 2020 : https://bit.ly/39gPJYr
99 - Iban RAIS, « Humiliations sexuelles, homophobie, sexisme : voyage au sein des grandes écoles de commerce françaises », *Mediapart,* 6 janvier 2020 : https://bit.ly/39gPJYr
100 - HCE, *Évaluation intermédiaire du 5e plan interministériel (2017-2019) et de la politique contre les violences faites aux femmes,* Rapport publié le 22 novembre 2018.
101 - Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027735009
102 - Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id
103 - Circulaire du 25 novembre 2015 : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026263463&categorieLien=id

violences, renforcement de la formation, réalisation d'un diagnostic relatif aux violences sexistes et sexuelles, sensibilisation de la communauté universitaire etc. (lettre de recommandations aux établissements[104] signé par les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la recherche, la conférence des présidents d'université (CPU), la conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI), la conférence des grandes écoles (CGE), le 20 décembre 2016) ;

Plus récemment, lors du comité interministériel aux Droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, la ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche a annoncé **4 mesures prioritaires**[105] **:**

- La mise en place d'une cellule d'accueil et d'écoute dans chaque université, permettant aux victimes de bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien en cas de violences sexistes et sexuelles, sur tous les campus d'ici la rentrée 2018 ;
- L'objectif de 40 % d'étudiantes en filières scientifiques dès 2020 ;
- Le lancement d'une campagne de communication et de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. La campagne « Stop aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur »[106] a été lancé le 19 mars 2018, par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et le Secrétariat d'État chargé de l'égalité femmes-hommes ;
- La formation et la sensibilisation de l'ensemble des agents des CROUS à l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici 2020.

Concernant les biais de sexe dans les choix d'orientation scolaires

En 2018-2019, 55 % des étudiant.es de l'enseignement supérieur sont des femmes, cette proportion pouvant varier considérablement selon le type d'études. Les femmes sont largement majoritaires dans les formations paramédicales ou sociales (86 %), et sont minoritaires dans les formations sélectives (43 % en CPGE, 40 % en DUT) hormis en Paces, et plus encore en sciences (28 % des effectifs des formations d'ingénieur.es, 31 % des étudiant.es de CPGE en filière scientifique et 22,6 % dans les spécialités scientifiques des STS et DUT).

Des disparités existent également à l'université où les femmes représentent 59 % de la population étudiante. C'est dans les disciplines littéraires que la part des femmes est la plus élevée, en particulier en langues ou en lettres-sciences humaines (69 %). Les femmes représentent 64 % des étudiant.es de médecine, odontologie ou pharmacie, mais restent minoritaires dans les disciplines scientifiques (38 %)[107]. Les écarts restent donc importants entre les différents cursus, d'où l'importance de travailler dès le plus jeune âge mais aussi au moment des choix d'orientation, à favoriser une orientation scolaire sans stéréotype de sexe.

RECOMMANDATION 6 : Favoriser une orientation scolaire et professionnelle sans stéréotypes de sexe, dès le plus jeune âge, grâce aux actions de l'Etat, des écoles d'ingénieur.es et des entreprises, en améliorant les environnements d'étude et les conditions de travail et en privilégiant des rôles modèles accessibles.

104 - Lettre de recommandations aux établissements 20 décembre 2016 : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Parite_et_lutte_contre_les_discriminations/53/6/Lettre_recommandations_Violences_724536.pdf

105 - Site du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid127988/stop-aux-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-enseignement-superieur.html

106 - Les ressources sur les violences sexistes et sexuelles sont disponibles en ligne : https://bit.ly/397kHCa

107 - Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2019 : https://cache.media.education.gouv.fr/file/2019/55/4/depp-rers-2019-chap6_1162554.pdf

Concernant les violences sexistes et sexuelles

À noter qu'un réseau de formation spécialisé, le réseau « VSS-Formation[108] , réseau indépendant de formation sur les violences sexistes et sexuelles, a été créé, au printemps 2018, par des associations : l'Association Nationale des Études Féministes (ANEF), la Conférence Permanente des chargé.es de mission Egalité et Diversité (CPED) [109], le Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES) et le réseau professionnel des responsables des affaires juridiques de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (JuriSup), à destination des différent.es membres de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La mise en mouvement de l'enseignement supérieur sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est donc réelle. Depuis novembre 2019, il existe une cartographie qui permet d'accéder aux informations relatives aux dispositifs de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles présents dans chaque université[110].

L'efficacité de ces dispositifs reste cependant à évaluer. Des dispositifs d'alerte et de traitement des violences n'ont pas été mis en place dans tous les établissements d'enseignement supérieur. Pour ce qui est des grandes écoles, le traitement de la question du sexisme ne semble pas à la hauteur des enjeux. Ainsi Mediapart signale que : « *HEC nous assure que des dispositifs précis ont été créés pour faciliter le signalement des comportements inadéquats, sans pour autant les détailler… et sans qu'aucun des étudiants interrogés par Mediapart, déjà diplômés ou encore à HEC, soit au courant*[111]. » Or ces dispositifs sont nécessaires pour permettre la révélation des faits de violences, les prévenir et si nécessaire les sanctionner.

À noter également que la grande concentration des postes de présidence et plus largement des postes de responsabilité des universités et des Grandes écoles dans la main des hommes ne facilite pas toujours la prise en compte de ces sujets d'égalité et de lutte contre le sexisme, même si certains ont pris des initiatives innovantes, comme la création d'indicateurs sexués concernant les personnel.les et les étudiant.es, ou la visibilité de femmes scientifiques actuelles ou historiques pour des noms d'amphithéâtres, de rues, etc.

B. LE SEXISME AU TRAVAIL : LA FACE CACHÉE DES BEAUX PRINCIPES

1. Un phénomène massif en Europe

a) Une enquête inédite au niveau européen : « Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail »

L'enquête « *Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail* » a été publiée, en octobre 2019, par l'IFOP[112] à la demande de la Fondation Jean-Jaurès et de la Fondation européenne d'études progressistes afin d'évaluer l'envergure des violences sexistes et/ou sexuelles subies par les femmes sur leur lieu de travail en France, Allemagne, Espagne, Italie et Royaume-Uni[113]. L'enquête prend en compte le harcèlement verbal ou visuel, le harcèlement physique et le harcèlement psychologique à visées sexuelles. Il importe de garder à l'esprit que certaines violences ne sont pas catégorisées dans le questionnaire de la

108 - Site du réseau VSS-Formation : http://vss-formation.fr/
109 - Les chargé.es de mission égalité des universités sont regroupé.es au sein de la CPED (Conférence Permanente des chargé.es de mission Égalité Diversité) : http://cped-egalite.fr
110 - Cartographie des actions dans l'enseignement supérieur et la recherche : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html?menu=2
111 - Iban RAIS, « Humiliations sexuelles, homophobie, sexisme : voyage au sein des grandes écoles de commerce françaises », *Mediapart,* 6 janvier 2020 : https://bit.ly/39gPJYr
112 - Enquête IFOP « *Observatoire européenne du sexisme et du harcèlement sexuel au travail* » : https://www.ifop.com/publication/observatoire-europeen-du-sexisme-et-du-harcelement-sexuel-au-travail/
113 - Enquête réalisée par un questionnaire auto-administré en ligne auprès d'un échantillon de 5026 femmes âgées de plus de 18 ans et ayant déjà travaillé au cours de leur vie (hors jobs d'été ou activités occasionnelles).

même manière qu'au sein du Code pénal français. En effet, est noté dans cette étude que se « voir imposer des contacts sur une zone génitale ou érogène comme par exemple une main sur les fesses, une étreinte forcé ou un baiser volé », constitue une forme de harcèlement physique alors qu'il relève en droit français d'un délit d'agression sexuelle[114].

Différentes formes de violences sexistes et sexuelles au travail listées dans le questionnaire de l'Ifop :

Harcèlement verbal ou visuel :

- Faire l'objet de sifflements, de gestes ou de commentaires grossiers, ou encore de regards concupiscents (ex : clins d'œil, regards libidineux, etc.) ;
- Faire l'objet de remarques gênantes sur votre tenue ou votre physique ;
- Devoir subir des propos obscènes ou des écrits à connotation sexuelle ;
- Devoir voir ou recevoir des textes, photos ou vidéos à caractère sexuel malgré vos marques de désintérêt pour ce type de contenu.

Harcèlement physique :

- Vous voir imposer des contacts physiques légers comme par exemple un effleurement des mains, des cheveux, du visage ou des jambes ;
- Vous voir imposer des contacts sur une zone génitale ou érogène comme par exemple une main sur les fesses, une étreinte forcée ou un baiser volé.

Harcèlement psychologique à visées sexuelles :

- Faire l'objet d'invitations dans des lieux ou à des horaires vous mettant potentiellement dans des situations compromettante s (ex : rendez-vous professionnel dans un hôtel, à un dîner au restaurant, etc.) ;
- Vous voir offrir des cadeaux gênants (parfums, fleurs, bijoux, sous-vêtements, etc.) malgré votre absence de consentement ;
- Faire l'objet de pression afin d'obtenir de votre part un acte de nature sexuelle (par exemple un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion).

b) Des conclusions qui montrent un phénomène massif de sexisme dans les pays européens

Le premier constat inquiétant de cette enquête est le suivant : **60 % des Européennes rapportent avoir déjà été victimes d'au moins une forme de violence sexiste ou sexuelle au cours de leur carrière.**

En France, cette proportion est de 55 %, en Italie de 56 %, en Angleterre de 57 %, en Espagne de 66 % et en Allemagne de 68 %. Le nombre de victimes est sensiblement plus fort en Espagne et en Allemagne ce qui peut s'expliquer par une prise de conscience nationale plus forte, suite à différentes polémiques telles que les vagues d'agressions en Allemagne en 2015 ou l'affaire de la « meute » en Espagne.

Il est possible d'établir six variables significatives sur le fait de vivre ou non des violences sexuelles ou sexistes au travail, ces variables permettant d'esquisser un profil-type de victimes.

1) L'**âge :** 42 % des femmes de moins de 30 ans ont vécu « au moins une » forme de violence sexiste ou sexuelle sur leur lieu de travail, 28 % pour les quadragénaires et 16 % pour les quinquagénaires.

114 - Retrouvez les formes de violences sexuelles et sexistes existantes en droit pénal français dans les avis du HCE : *Avis sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports* (p. 14) : http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_avis_harcelement_2015-04-16-vio-16.pdf et Avis pour une juste condamnation sociétale et judiciaire du viol et autres agressions sexuelles (p. 8 et 9).

2) Le **lieu de travail :** on obverse des disparités entre les villes, les banlieues et les communes rurales. Il y a quasiment deux fois plus de victimes dans les villes-centre (27 %) et dans les banlieues populaires (26 %) que dans les communes rurales (18 %). Cela s'explique par l'anonymat accordé par les grandes villes ainsi que par la surreprésentation des femmes exposées à ce genre de violences au travail (jeunes, minorités culturelles, salariées avec des contacts directs avec le public…).

3) L'enquête démontre également une surreprésentation aux violences des **minorités sexuelles :** 36 % des bis et lesbiennes ont subi au cours des douze derniers mois du sexisme ou du harcèlement sexuel au travail, soit une double discrimination à la fois par le sexe et la sexualité.

4) La **religion** des femmes : 40 % des musulmanes contre 26 % des protestantes et 20 % des catholiques ont vécu « au moins une » forme de violence sexiste et sexuelle sur leur lieu de travail.

5) **La logique de cumuls de violences sexuelles et la surexposition au harcèlement sexuel au travail :** 41 % des femmes ayant fréquemment des rapports sexuels non désirés ont récemment vécu « au moins une » forme de violence sexiste et sexuelle sur leur lieu de travail.

6) **L'environnement professionnel** a également un fort impact sur l'exposition des femmes à ces types de violences au travail, et notamment la mixité sexuelle au sein de l'établissement (ratio hommes/femmes), le fait d'être en contact direct avec le client ou **encore le port d'une tenue obligatoire** montrant les formes.

11 % des femmes révèlent avoir eu au cours de leur carrière un rapport sexuel « forcé » ou « non désiré » avec quelqu'un de leur milieu professionnel. Ce chiffre s'élève à 33 % pour les femmes soumises à un règlement vestimentaire, leur imposant une tenue de travail mettant en avant leurs formes ou certaines parties de leurs corps. Ces résultats alarmants mettent en lumière et confirment que l'entreprise et plus largement l'environnement professionnel ne protègent pas les femmes des agressions sexuelles et représentent un lieu d'insécurité.

En ce qui concerne les **agresseurs**, l'enquête révèle également que dans la majorité des situations, les auteurs de ces agressions ne sont pas des supérieurs hiérarchiques. En effet, seulement 9 % des femmes déclarent avoir subi des pressions psychologiques dans une logique de type « promotion canapé ». Les harceleurs ou agresseurs seraient plutôt des collègues (surtout pour les remarques gênantes sur le physique (46 %) et pour les propos à connotation sexuelle (38 %), ou, dans une plus grande proportion encore, une personne extérieure à l'entreprise comme un client ou un fournisseur.

Face à ce type de comportements, **une majorité des victimes (67 % à 53 % selon les cas) relatent les faits à un tiers**, soit à un proche soit à un collègue mais seules 9 % à 16 % des femmes osent en parler à un interlocuteur susceptible de régler le problème en interne (ex : supérieur hiérarchique, syndicaliste). L'enquête révèle également que les jeunes femmes de moins de 25 ans sont trois fois plus nombreuses que les seniors à avoir osé en parler à un supérieur ou un représentant syndical, ce qui peut signifier un début de libération de la parole chez les femmes.

2. Un ressenti du sexisme qui explose chez les salarié.es en France malgré des évolutions significatives dans le droit interne

a) Des évaluations insuffisantes sur les manifestations de sexisme au travail

Selon l'enquête « Cadre de Vie et Santé au travail 2019 », pour 9 % des victimes – femmes et hommes – de violences sexuelles hors ménages, les faits se sont déroulés sur le lieu de travail ou d'études[115]. Les victimes de violences sexuelles estiment que ces violences ont entraîné **des perturbations** dans leur vie quotidienne et notamment dans leurs études ou dans leur travail. C'est le cas de 35 % des victimes d'attouchements ou

115 - Enquête « Cadre de Vie et Sécurité », 2019 : https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Rapport-d-enquete-Cadre-de-vie-et-securite-2019

autre agression sexuelle, de 48 % des victimes de violences sexuelles hors ménages et de 66 % des cas pour les victimes d'un viol ou d'une tentative de viol.

Mais les enquêtes générales et régulières sur le sexisme au travail manquent. Les données les plus exhaustives datent des consultations menées par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP), sur une population cadre et non cadre en 2013 et 2016.

L'enquête de 2013

L'enquête intitulée « étude sur les relations de travail entre les femmes et les hommes en entreprise », initiée auprès de neuf grandes entreprises françaises (Air France, Radio France, France Télévisions, LVMH, RATP, SNCF, Orange, groupe Suez, groupe la Poste), a permis d'objectiver le phénomène de sexisme et d'identifier les actes et comportements qui le caractérisent. Cette enquête[116], à laquelle 14 651 salarié.es ont répondu, a mis en évidence une forte prévalence d'un sentiment de sexisme au travail, avec des répercussions en termes d'impact sur la confiance en soi, la performance et le bien-être au travail.

- **80 % des femmes salariées** considèrent que, dans le monde du travail, **les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes** (contre 56 % des hommes) ;
- **90 % des femmes salariées** considèrent qu'il est **plus facile de « faire carrière » pour un homme** (contre 62 % des hommes) ;
- **54 % des femmes salariées** estiment avoir rencontré un **frein professionnel en raison de leur sexe** (c'est-à-dire pas augmentées, promues, choisies pour une mission, embauchées ou formées) ;
- **93 % des femmes salariées** considèrent que les **réflexions et attitudes sexistes peuvent modifier le comportement des salarié.es** (contre 86 % des hommes) ;
- **50 % des femmes salariées** considèrent que **leur entreprise a abordé le sujet du sexisme** (contre 35 % des femmes cadres au niveau national) ;
- **26 % des femmes salariées** considèrent que les entreprises s'impliquent suffisamment pour **faire reculer les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes** (contre 19 % des femmes cadres au niveau national).

L'enquête de 2016

En 2016[117], une deuxième enquête intitulée « **Les relations de travail entre les femmes et les hommes au sein de la population non-cadre »** a été initiée auprès de huit grandes entreprises françaises (Air France, BNP Paribas, groupe Casino, Orange, Total, Solvay, Suez et Veolia) et administrée auprès de 10 068 salarié.es.

- **74 % des femmes salariées non cadres** considèrent que, dans le monde du travail, **les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes** (contre 54 % des hommes) ;
- **47 % des femmes non cadres ont déjà été directement confrontées au sexisme**, en tant que témoin (37 %) ou en tant que cible (29 %) ;
- **51 % des femmes salariées non cadres** estiment avoir rencontré un **frein professionnel en raison de leur sexe** (pas augmentées, primées, promues, désignées pour une tâche valorisante, embauchées ou formées) ;
- **40 % des femmes salariées non cadres** qui ont été victimes de **comportements sexistes dans le cadre de leur travail n'ont pas réagi parce que cela « ne sert à rien » ;**

116 - Enquête CSEP, 2013 : https://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/12/Étude-relations-de-travail-femmes-hommes-CSEP-LH2-17-d %C3 %A9cembre-2013.pdf
117 - Enquête CSEP, 2016 : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/CONSULTATION-2016-CSEP-BVA-Sexisme-chez-les-non-cadres-presentation-globale-Novembre-2016.pdf

- **81 % des femmes non cadres** victimes de comportements sexistes à leur travail ont déjà adopté **une conduite d'évitement** afin de ne pas avoir à affronter des propos ou comportements sexistes ;
- **56 % des femmes non cadres** victimes de comportements sexistes, lorsqu'elles ont dénoncé ces derniers à leurs supérieur.es et/ou aux représentant.es du personnel, **n'ont pas été écoutées et/ou crues ;**
- **18 % des femmes salariées non cadres** considèrent que leur **entreprise combat le sexisme.**

À l'évidence, il importe de pérenniser ce type d'enquête dans les entreprises, à intervalles réguliers. Dans le cadre des travaux initiés avec l'initiative #StOpE qui regroupe une cinquantaine d'entreprises et qui sera évoquée plus bas, les entreprises signataires élaborent une nouvelle enquête dédiée au sexisme en entreprise, construite en s'inspirant des enquêtes de 2013 et 2016 du CSEP.

b) Des évolutions dans la définition des infractions

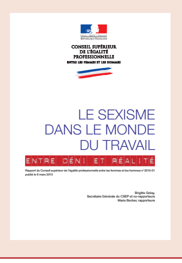
Ces dernières années, le droit a évolué pour permettre d'intégrer dans le droit interne des notions absentes jusqu'alors et notamment celle de sexisme, afin de mieux protéger les femmes et de permettre, par la sanction de l'auteur et la prise en charge des victimes, une réparation morale et financière.

L'élaboration de la notion de sexisme au travail en 2014

Face au peu d'actions ou d'initiatives, tant de la part des pouvoirs publics que des entreprises pour traiter la question du sexisme au travail, le CSEP a constitué, dès 2014, un groupe de travail pour parvenir à une définition partagée du sexisme et à des propositions sur la manière dont il convient de le rendre visible et de le combattre. Le rapport « *Le sexisme, dans le monde du travail, entre déni et réalité* », publié en 2015 a su faire émerger et consolider la notion de sexisme.

À ce sujet, voir :

CSEP, *le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité*, 2015[118]



Le CSEP définit le **sexisme au travail** comme « *toute croyance qui conduit à considérer les personnes comme inférieures à raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle, et de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondé sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en terme d'emploi, de condition de travail ou de bien-être. Il inclut des actes allant du plus anodin apparemment, à la discrimination fondée sur le sexe, au harcèlement sexuel, sexiste ou moral motivé par le sexe de la personne, à l'agression sexuelle, la violence physique, le viol.* »

La reconnaissance de l'agissement sexiste dans le Code du travail, puis dans la fonction publique

Ces travaux préliminaires ont contribué à l'insertion d'un nouvel article L. 1142-2-1 dans le Code du travail relatif à l'interdiction de tout agissement sexiste, par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen. Cet article dispose que « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste,*

118 - CSEP, *Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité*, 2015 : https://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/RAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf

défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est venue compléter le dispositif en imposant également une prise en compte et un suivi de cette question au sein des entreprises :

Dispositions	Code du travail
Rappel des dispositions de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes au sein du règlement intérieur de l'entreprise	Art. L.1321-2
Mise en œuvre de mesures de sécurité physique et mentale par l'employeur au sein de l'entreprise, notamment en prévenant les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel et ceux liés aux agissements sexistes	Art. L.4121-2
Rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment en proposant des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes	Art. L.4612-3

Par ailleurs, cette loi de 2016 étend également l'interdiction de tout agissement sexiste aux agent.es des fonctions publiques et modifie ainsi l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983.

L'apparition de la notion d'outrage sexiste et d'une nouvelle définition du harcèlement sexuel

Comme indiqué *infra* dans la partie juridique, la notion d'outrage sexiste a été intégrée dans le Code pénal par la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, ainsi qu'une nouvelle définition du harcèlement sexuel, fondée sur l'imposition de « *propos ou de comportements à connotation sexuelle ou sexiste* ».

À noter que l'outrage sexiste ne recoupe pas seulement de ce qu'on appelle communément le harcèlement de rue mais qu'il concerne également des lieux privés, tel que le milieu du travail.

La circulaire d'application du 3 septembre 2018 de présentation de la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes vient préciser que pourront être qualifiés d'outrage sexiste :

> « - *Des propositions sexuelles, mais également certaines attitudes non verbales telles que des gestes imitant ou suggérant un acte sexuel, des sifflements ou des bruitages obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller la victime de manière dégradante ;*
> - *Des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique de la victime ;*
> - *Une poursuite insistante de la victime dans la rue.* **» (§4.1)**

Elle souligne par ailleurs qu'il « *convient de préciser que la qualification d'outrage sexiste ne devra être retenue que dans l'hypothèse où les faits ne pourraient faire l'objet d'aucune autre qualification pénale plus sévère. Ainsi, les poursuites sous les qualifications délictuelles de violences, d'agression sexuelle, d'exhibition sexuelle ou encore de harcèlement devront naturellement primer sur celle d'outrage sexiste. Plus particulièrement, le caractère répété des agissements constatés devra impérativement conduire à poursuivre les faits sous la qualification de harcèlement* » **(p.7)**.

Toutefois, il faut souligner que sont exclus de la notion d'outrage sexiste, les articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2 et non l'article 222-22 du Code Pénal relatif aux agressions sexuelles. On voit donc bien que le législateur a cherché à prendre en considération le risque de déqualification pointé lors des travaux préparatoires à la loi, mais sans aller jusqu'au bout de la logique, puisque ne sont pas formellement exclues de l'application de cette contravention les agissements relatifs aux agressions sexuelles.

Cependant, certain.es juristes, et notamment l'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail), estiment que ces trois outils juridiques, l'agissement sexiste dans le Code du

travail, l'outrage sexiste et le harcèlement sexuel fondés sur l'imposition de propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste et ayant une définition identique dans le Code pénal mais des sanctions sans commune mesure (contravention dans un cas et délit dans l'autre), peuvent prêter à des interprétations sources de confusion d'une part, et entraîner le risque d'une déqualification des incriminations d'autre part. Cet « enchevêtrement des dispositifs actuels »[119] ne garantit pas, à leurs yeux, une sécurité juridique.

Ainsi, dans un communiqué du 6 décembre 2018, Marilyn BALDECK et Léa SCARPEL de l'AVFT alertent sur les déqualifications constatées, notamment la transformation d'une agression sexuelle en « outrage sexiste ».

Cas présenté par l'AVFT : la « contraventionnalisation » des agressions sexuelles au travail par le parquet de Lyon

« L'article 621-1 du Code pénal réprimant l'outrage sexiste, qui est une contravention, c'est-à-dire rangé parmi les infractions les moins graves, exclut bien de son champ d'application les agissements par ailleurs sanctionnés au titre de l'article 222-33 du Code pénal relatif au harcèlement sexuel. Mais il n'a pas prévu l'exclusion des atteintes sexuelles, autrement dit des agressions sexuelles. Résultat ? Il n'est en principe pas possible pour le parquet de déqualifier du harcèlement sexuel en outrage sexiste, mais il lui est paradoxalement loisible de déqualifier des violences sexuelles plus sévèrement réprimées – des agressions sexuelles – en outrage sexiste.[120] C'est ainsi que le parquet de Lyon vient d'ouvrir le bal[121] de la « contraventionnalisation » des agressions sexuelles au travail en écartant l'article 222-22 du Code pénal qui punit de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende (7 ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende en cas de circonstance aggravante) « *toute atteinte sexuelle commis avec menace, violence, contrainte ou surprise* » au profit de la contravention d'outrage sexiste aggravé, punie de 1500 euros d'amende. Comment cela est-il justifié ? « *Parce que cela va plus vite* », a expliqué le brigadier de police qui a appelé la victime pour lui annoncer une date d'audience en janvier 2019. Soit un des « arguments » généralement invoqué par les juges d'instruction pour convaincre (voire contraindre) une partie civile d'accepter la correctionnalisation d'une procédure pour viol. Mais en matière de « contraventionnalisation », c'est encore mieux ! Même pas besoin de demander l'avis de la victime, puisque le Code de procédure pénale ne le prévoit tout simplement pas ! Il suffit de la mettre devant le fait accompli ! En l'occurrence, la victime est une jeune femme qui avait décroché son premier CDI, encore en période d'essai au moment des violences subies. Quelles violences ? Un directeur qui, alors qu'ils attendent ensemble un ascenseur, lui demande si elle s'est « *déjà fait prendre dans un ascenseur* » puis, une fois entrés dedans, la retourne, l'attrape par les hanches et simule sur elle un acte sexuel de sorte qu'elle sent son sexe sur ses fesses. Puis, plus tard, un attouchement sur les fesses, et des rires de la part du directeur quand elle lui demande d'arrêter. Les conséquences sur elle ne se font pas attendre : pleurs et vomissements dès qu'elle se retrouve dans son bureau, puis des crises d'angoisse tout un week-end qui provoquent un arrêt-maladie ininterrompu depuis. Évidemment, son contrat de travail est en péril.

119 - Audition de Marilyn BALDECK et Vesna NIKOLOV, le 4 février 2020.

120 - Communiqué de l'AVFT du 4 décembre 2018 : https://www.avft.org/2018/12/06/outrage-sexiste-promos/ : « Comme c'est le cas en matière d'agression sexuelle » : https://www.justice.fr/fiche/faire-condamnation-figure-casier-judiciaire

121 - Communiqué de l'AVFT du 4 décembre 2018 : https://www.avft.org/2018/12/06/outrage-sexiste-promos/
« Si ce n'est que la circulaire du ministère de la Justice du 3 septembre 2018 précise : *« Il convient de préciser que la qualification d'outrage sexiste ne devra être retenue que dans l'hypothèse où les faits ne pourraient faire l'objet d'aucune autre qualification pénale plus sévère. Ainsi, les poursuites sous les qualifications délictuelles de violences, d'agression sexuelle, d'exhibition sexuelle ou encore de harcèlement devront naturellement primer sur celle d'outrage sexiste«*. Mais ce n'est qu'une circulaire… »

Résultat de cette contraventionnalisation pour les victimes ? Les procès ont lieu devant un tribunal de police composé d'un juge unique et non devant un tribunal correctionnel composé de trois juges dont on peut penser qu'ils ou elles sont plus aguerri.es à juger de violences sexuelles ; Les violences subies ne sont pas qualifiées à leur juste gravité ; Si par malchance l'agresseur – ou plutôt l'outrancier sexiste ! – est insolvable, les victimes ne peuvent pas saisir la Commission d'Indemnisation des Victimes d'Infractions (CIVI) pour que leurs préjudices soient indemnisés, comme c'est possible en matière d'agression sexuelle. Sans compter que la loi est bafouée. Mais s'il leur prend l'idée de soulever à l'audience l'incompétence du tribunal de police à juger de ce qui relève d'un délit, à supposer que le tribunal y fasse droit, au lieu d'être plus courte la procédure deviendrait alors bien plus longue que si le parquet avait d'emblée renvoyé devant le tribunal correctionnel.

Et pour les agresseurs sexuels ? Eh bien c'est le démarrage des soldes ! Le rabais n'est pas de 50 %, n'est pas de 70 %, n'est pas de 90 %… Il n'est même plus mesurable, c'est extraordinaire ! Patrons et collègues de travail ayant un tropisme pour le droit de cuissage, précipitez-vous, le coin des bonnes affaires est à Lyon, et bientôt partout en France ! Une peine microscopique ! Pas d'inscription automatique au casier judiciaire[122] ! Pas d'inscription au Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles (FIJAIS) ! Et c'est cadeau-bonus : si vous recommencez et que vous êtes cette fois poursuivi pour agression sexuelle, vous ne serez pas en état de récidive légale ! Qui dit mieux ?

RECOMMANDATION 7 : Mettre en place une mission juridique sur les risques encourus en matière de déqualification et sur les conséquences à tirer de l'introduction du qualificatif « sexiste », dans la définition de l'outrage sexiste et du harcèlement sexuel dans le Code pénal. Ajouter l'exclusion de l'article 222-22 CP de l'application de l'outrage sexiste.

c) Des évolutions majeures dans les obligations des entreprises

Les référent.es harcèlement sexuel et agissements sexistes

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel inscrit une nouvelle obligation, au **1er janvier 2019,** de nommer deux référent.es par entreprise dans les entreprises d'au moins 250 salarié.es, pour **lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes[123].**

- Un.e référent.e employeur.se, chargé.e de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, désigné.e par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salarié.es.[124]. Son rôle est d'orienter, informer et accompagner les salarié.es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, qu'ils soient témoins ou victimes.
- Un.e référent.e, élu.e du personnel en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes[125], désigné.e par le comité social et économique (CSE), dans les entreprises d'au moins 11 salarié.es.

L'article 105 de la loi (transposé à l'art. L.2315-18 du Code du travail) vient préciser que ces référent.es « bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ». Au même titre que les autres membres du CSE, les référent.es peuvent utiliser leur congé de formation syndicale pour se former sur ces questions. Celle-ci est à la charge de l'employeur.se.

122 - Communiqué de l'AVFT du 4 décembre 2018 : https://www.avft.org/2018/12/06/outrage-sexiste-promos/ : « D'autres parquets l'ont peut-être déjà fait avant sans que l'AVFT en soit informée… ».
123 - Guide Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harce_lement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf
124 - Code du travail, article L. 1153-5-1. : https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000037389712&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190101
125 - Code du travail, article L. 2314-1, alinéa 4 : https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028699204&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20140307

Les personnes auditionnées par le HCE ont souligné un manque de moyens d'actions accordés aux référent.es harcèlement sexuel et agissement sexiste. Les modalités de formation sur la prise en charge du harcèlement sexuel ou de l'agissement sexiste prévue par la loi ne sont pas précisées (formation spécifique, nombre de jours, prise en charge, etc.), ce qui ne garantit pas que la ou le référent.e soit en mesure de répondre aux salarié.es. Une connaissance du cadre juridique lié aux questions de harcèlement sexuel est indispensable ainsi qu'une connaissance des processus internes et des interlocuteurs et interlocutrices à contacter au sein de l'entreprise ou en dehors.

Au-delà de l'aspect juridique, une formation spécifique aux agissements sexistes ou au harcèlement sexuel, s'avère indispensable pour affronter une prise en charge émotionnelle parfois importante et pour mobiliser les mots et réactions utiles à une bonne orientation des victimes.

Les organisations professionnelles devront également participer à la lutte contre les agissements sexistes en négociant au niveau de la branche, tous les 4 ans, sur « la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (art. 2241-1 2°). De plus, la loi vient renforcer l'obligation d'affichage au sein de l'entreprise, en ajoutant à l'article L.1153-5 « ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. » Toutefois, cet article ne mentionne pas explicitement la question des agissements sexistes, ce qu'il conviendrait de préciser.

L'AVFT, lors de son audition, estime que la ou le référent.e employeur.se doit bénéficier d'un statut de salarié.e protégé.e pour prévenir autant que possible les représailles à son encontre.

RECOMMANDATION 8 : Renforcer le statut des référent.es harcèlement sexuel et agissement sexiste, en les protégeant mieux des risques de représailles à leur encontre, en précisant leurs missions et en intégrant dans leur formation obligatoire un module sur les violences sexistes et sexuelles.

La formation de l'inspection du travail et de la médecine du travail

Le ministère du Travail, dans sa présentation de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, indique que les inspecteurs et inspectrices du travail et les professionnel. les de la médecine du travail seront formés de manière systématique pour mieux appréhender les questions de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste, apporter une réponse adéquate et accompagner les victimes.[126]

Dans son discours à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et du lancement de la grande cause du quinquennat du 25 novembre 2017, le président de la République rappelait : « *En attendant, nous allons renforcer l'intervention de l'inspection du travail en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, en en faisant l'une des priorités de l'action de l'inspection du travail au quotidien*. ».

« *Le ministère du travail fait partie des ministères bénéficiaires d'un plan quadriennal de formation sur les violences sexistes et sexuelles au travail, qui a fait l'objet d'un marché public.* » constate l'AVFT. Mais aux dires de l'association, « *d'une part, le contingent de formations disponibles dans le cadre de ce marché ne permet de couvrir qu'une petite partie des besoins de formation de la DIRECCTE. D'autre part, ces formations sont orientées vers la prévention des violences sexistes et sexuelles en interne aux administrations et n'ont pas vocation à outiller les agent.es de contrôle à mener des enquêtes dans les entreprises privées*. »[127]

126 - Voir sur le site du ministère du Travail, l'article suivant « Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » : https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/egalite-femmes-hommes/article/lutte-contre-le-harcelement-sexuel-et-les-agissements-sexistes

127 - Audition de Marilyn BALDECK et Vesna NIKOLOV, le 4 février 2020.

Il ressort d'un article publié en novembre 2019[128], qu'un module sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes avait bien été ajouté au programme de la formation initiale pour la première fois en 2018. Or, il semblerait qu'en raison d'agissements sexistes lors de la formation elle-même, ce module n'a pas été reprogrammé pour 2020 par l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP), sans qu'il soit possible de savoir, pour l'instant, s'il sera réintroduit ou s'il concernera également la formation continue.

Dans le cadre de la mission menée par la députée Alexandra LOUIS, sur le bilan de la loi renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles du 3 août 2018, il semble important qu'un bilan de ces formations soit effectué.

RECOMMANDATION 9 : Demander à la Direction générale du travail de réaliser un bilan des formations sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel à destination de l'inspection du travail et de la médecine du travail, dans le cadre de l'évaluation de la loi sur les violences sexistes et sexuelles de 2018.

Des sanctions qui ne sont pas à la hauteur des enjeux

Les insuffisantes sanctions financières aux prud'hommes

Quand les entreprises sont condamnées par les conseils prudhommaux, l'AVFT constate que « *les sanctions financières n'ont pas une portée de dissuasion suffisante alors même que les directives européennes adressées aux États membres précise que les sanctions doivent être effectives et dissuasives pour les entreprises* ».

Il est précisé, par ailleurs, dans la directive 2006/54/ce du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, à l'article 18 au chapitre « Indemnisation ou réparation »[129] : « *Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit effectivement réparée ou indemnisée selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi. Une telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme à la suite d'une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi* ».

Cette recommandation avait été reprise dans la loi du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes qui contenait des mesures de nature à dissuader les employeurs de procéder à des licenciements de salarié.es victimes de harcèlement sexuel ou de discriminations quel qu'en soit le motif. Son article L.1235-3-1 dans le Code du travail disposait que « *lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance des articles L.1132-1, L1153-2*[130] *et L. 1225-5 et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque sa réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois. Elle est due sans préjudice du paiement du salaire qui aurait été perçu pendant la période écoulée entre le licenciement et la décision de justice définitive et, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article L.1234-9* ». La loi créait un « plancher d'indemnisation » équivalent à un an de salaire minimum, là où la jurisprudence de la Cour de cassation imposait qu'en cas de licenciement nul (ce que sont les licenciements discriminatoires), l'employeur devait être condamné à verser au/à la salarié.e discriminé.e une indemnité au

128 - Amandine CAILHOL, « Le ministère du Travail met son réseau de formation sur les violences faites aux femmes en veilleuse », *Libération,* 23 novembre 2019 : https://www.liberation.fr/france/2019/11/23/le-ministere-du-travail-met-son-reseau-de-formation-sur-les-violences-faites-aux-femmes-en-veilleuse_1764701

129 - Directive 2006/54/ce du parlement européen et du conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=fr

130 - Communiqué de l'AVFT : Ne sont donc pas concerné.es les salarié.es visés à l'article L.1153-3 du Code du travail, qui ont « relaté » ou « témoigné » d'agissements de harcèlement sexuel. https://www.avft.org/2014/08/04/harcelement-sexuel-leternel-recommencement/

moins égale aux salaires des six derniers mois[131]. **Le Conseil constitutionnel,** saisi par des sénateurs UMP d'une demande de contrôle de constitutionnalité de l'article 24 de la loi ayant trait à l'interruption volontaire de grossesse, a examiné l'ensemble du texte et **a déclaré non conforme à la Constitution les articles relatifs à la sanction des discriminations dans l'emploi.** Il a jugé que les articles 7 et 10 (remboursement des indemnités pôle emploi par l'employeur, indemnisation des victimes[132]) étaient contraires à l'article 45 de la Constitution, qui interdit le dépôt d'amendements, après la première lecture de l'une des deux assemblées parlementaires, sauf s'ils sont en relation directe avec une disposition restant en discussion[133]. L'AVFT plaide pour une nouvelle disposition légale relative à une indemnisation plancher, comme prévu dans la loi de 2014 et indique l'importance pour les victimes de recourir à une association spécialisée.

RECOMMANDATION 10 : Ouvrir une réflexion sur la pertinence de créer une nouvelle disposition légale relative à une indemnisation plancher dans le cadre d'un licenciement nul.

Une transparence insuffisante

Une information des salarié.es sur les sanctions prises par l'employeur contre les auteurs et autrices des actes de sexisme est importante car elle constitue un signal fort de l'engagement de l'entreprise, au plus haut niveau, en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. De même le nombre de signalements opérés par l'intermédiaire des cellules d'écoute ou par tout autre moyen, en regard des suites qui leur ont été apportées, permet une appréciation du climat de l'entreprise et permet, peut-être, de mieux mettre en lumière les cas où les victimes ; pourtant reconnues comme telles, soit à travers la manifestation du pouvoir disciplinaire de l'employeur soit au regard des décisions prudhommales en cas de mise en cause de la responsabilité de l'employeur, sont évincées *in fine* de l'entreprise. Certaines entreprises se sont déjà engagées dans cette voie, comme nous le verrons ci-dessous.

RECOMMANDATION 11 : Inciter les entreprises à faire connaître la nature et le nombre des sanctions en cas de violences sexistes et sexuelles et le taux de suivi par rapport aux signalements ; en cas de non suivi de cette démarche volontaire, intégrer cette disposition par voie légale.

Il importe donc qu'il y ait une application plus stricte des obligations légales de l'employeur en matière de lutte contre le sexisme. Certes, depuis l'arrêt de septembre 2016 de la chambre sociale de la Cour de cassation[134], le périmètre d'obligation de sécurité des employeurs a été redéfini puisqu'à l'obligation antérieure de sécurité de résultat, qui le rendait comptable des risques dès lors qu'ils étaient réalisés même si une politique de prévention avait été mise en place, s'est substituée une obligation de sécurité de moyens renforcés.

Compte-tenu de cette obligation, il conviendrait que la question des violences sexistes et sexuelles soit intégrée précisément dans les neuf domaines de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L. 2312-36 du Code du travail), au sein même du domaine de la sécurité et santé au travail. Afin d'entraîner une action de la part de l'employeur.se, il convient que ce sous- thème des violences sexistes et sexuelles, au sein du domaine sécurité et santé au travail, soit constitué en indicateur obligatoire, au même titre que celui sur les écarts de rémunération (R.2242-2 CT), parmi les trois indicateurs possibles pour les entreprises de moins de 300 salariés (L. 2312-8 CT) et parmi les quatre indicateurs pour les entreprises de plus de 300 salariés (L.2312-12 CT). Ce domaine serait ainsi traité de manière obligatoire et régulière, entraînant une action de la part de l'employeur.

131 - Communiqué de l'AVFT : Sans considération d'ancienneté ou d'un nombre minimum de salarié.es, comme en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. https://www.avft.org/2014/08/04/harcelement-sexuel-leternel-recommencement/

132 - Communiqué de l'AVFT : http://www.avft.org/2014/07/24/harcelement-sexuel-un-message-de-fermete-adresse-aux-employeurs-prives/

133 - Communiqué de l'AVFT : « Ou s'ils visent à corriger une erreur matérielle ou s'ils sont destinés à assurer le respect de la Constitution » : https://www.avft.org/2014/08/04/harcelement-sexuel-leternel-recommencement/

134 - Pour retrouver l'arrêt du 22 septembre 2016 de la chambre sociale de la Cour de cassation, n°15-14005 : https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000033154104 Cette jurisprudence a été confirmée dans un arrêt du 1er février 2017, n° 15–24.166

RECOMMANDATION 12 : Rendre obligatoire la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail en ajoutant, dans le Code du travail, parmi les neuf domaines de la négociation obligatoire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mention « dont la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, au sein même du domaine « sécurité et santé au travail ;

Préciser que le domaine de la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est obligatoirement compris dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou à défaut le plan d'action unilatéral de l'employeur.

L'information, la formation et une réflexion globale sur l'organisation du travail et le cadrage des relations interpersonnelles au sein de l'entreprise font partie des moyens renforcés de lutte contre le sexisme dont les employeurs sont redevables. Un bilan de ces actions semble donc indispensable.

RECOMMANDATION 13 : Instaurer par la loi l'obligation faite au gouvernement d'un rapport au Parlement tous les trois ans sur l'évaluation de l'ensemble des dispositions légales faites aux entreprises pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (formation, prévention, règlement intérieur, référent.es harcèlement sexuel et agissement sexiste, obligation d'affichage, négociation sur la sécurité et santé au travail etc.).

Par ailleurs, de nombreuses critiques sont remontées au HCE, lors des auditions, sur le caractère parfois superficiel, voire contraires aux objectifs poursuivis, des formations dispensées en matière de lutte contre le sexisme : mauvaise appropriation des définitions légales, développements sur la complémentarité des sexes, jeux de rôle mal maîtrisés et créant des dérapages dommageables faute d'une formation suffisante des formateurs etc. Il conviendrait que les experts en la matière, et notamment l'administration du travail, dans la mesure où la labellisation des structures de formation n'est pas encore d'actualité, construise un référentiel permettant aux organismes de formation de réguler leurs pratiques.

RECOMMANDATION 14 : Demander à l'administration du travail de créer un référentiel et un cahier des charges pour les formations concernant les violences sexistes et sexuelles.

C. UNE MOBILISATION À ÉCLIPSES DES ÉQUIPES DIRIGEANTES

Des outils d'accompagnement des entreprises ont été réalisés par les pouvoirs public, des instances en charge de l'égalité professionnelle, des associations, des entreprises ou encore les organisations patronales et syndicales, accompagnés de journées de sensibilisation nombreuses.

1. De nombreux outils d'accompagnement des entreprises

a) Les kits créés par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le CSEP, organisme paritaire, a démarré ce mouvement, dès 2016, par la publication de kits à destination des entreprises pour rendre visibles les biais de sexe et mieux appréhender le sexisme au sein des entreprises et le combattre.

- **Un kit pour agir contre le sexisme ordinaire : « Agir contre le sexisme au travail »**

Afin de pouvoir accompagner efficacement les entreprises dans la lutte contre le sexisme dit ordinaire, le CSEP a élaboré un kit pour agir contre le sexisme dans les relations interpersonnelles entre les salarié.es,

à destination des victimes, des employeurs et employeuses et des représentants syndicaux, accompagné d'un acte d'engagement fondé sur dix leviers pour agir.

À ce sujet, voir :

CSEP, *Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail*, 2016[135]



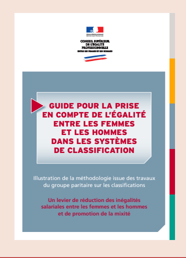
Un kit contre le sexisme dans les systèmes de classification

Les systèmes de classification sont également des vecteurs de sexisme dans l'entreprise. Dans le *Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification*, le CSEP pose la question de l'existence de facteurs susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classifications et invite les négociateurs de branches, lors de l'élaboration ou de la révision des classifications, à s'interroger sur la prise en compte de l'égalité professionnelle, en proposant une méthodologie et des points de vigilance. L'objectif de ce guide, à destination des négociateurs de branche mais plus largement des employeurs, des DRH, des représentants des salariés ainsi que des salariés, est de montrer que la neutralité ne va pas de soi tant les stéréotypes de sexe peuvent s'immiscer, notamment dans l'évaluation des emplois dits féminins, potentiellement sous-valorisés.

À ce sujet, voir :

CSEP, *Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification*, 2016[136]

CSEP, *Kit pour l'égalité dans les classifications*, 2016[137]





Un kit contre le sexisme dans les procédures de ressources humaines

Dernier champ investigué par le CSEP, celui des procédures RH (recrutement et gestion de carrière). Malgré un renforcement du cadre juridique en matière de lutte contre les discriminations, les données disponibles montrent que les femmes continuent d'être défavorisées en matière d'embauche, sont moins bien évaluées que leurs collègues masculins et accèdent plus difficilement à des promotions et à des formations professionnelles.

En outre, de nombreux outils algorithmiques de tri des CV et surtout d'aide à la décision de recrutement, visant à évaluer la personnalité et les aptitudes des candidats et salariés, à pronostiquer la performance des candidats et candidates et leur adaptabilité aux valeurs de l'entreprise, se sont développés. Il s'agit de limiter le recours aux processus cognitifs humains dans la prise de décision, considérés comme favorisant

135 - CSEP, *Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail*, 2016 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf

136 - *Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification*, 2016 : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE_EGALITE_SYSTEMES_DE_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf

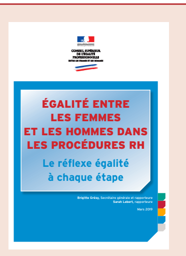
137 - *Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification*, 2016 : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE_EGALITE_SYSTEMES_DE_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf

les phénomènes de discrimination. La question est donc de savoir si ces outils, présentés comme des solutions expertes et incontestables, ne contribuent pas, sous couvert de scientificité, à reproduire voire à démultiplier des représentations de métiers et des biais de sexe déjà présents dans les données intégrées au départ dans l'outil.

À ce sujet, voir :

CSEP, *Egalité entre les femmes et les hommes dans les procédures RH, le reflexe qualité à chaque étape*, 2019.[138]

CSEP, *Kit pour l'égalité dans les procédures RH, focus sur l'intelligence artificielle*, 2019.[139]





b) Un grand nombre d'outils élaborés par différentes instances

Citons notamment le guide à destination des TPE PME « *Égalité femmes hommes : Mon entreprise s'engage* » publié en 2019, sous l'égide des pouvoirs publics et du Laboratoire de l'égalité, qui contient un chapitre consacré au sexisme. Citons également le guide réalisé par le ministère du Travail en 2019 « *Réagir face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes* ».

Dans le cadre de l'appel à projets visant à prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail lancé par la secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations en mai 2018, de nombreux outils de sensibilisation et de prévention ont été réalisés, gratuits et accessibles sur internet :

Des webinaires ANACT



L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) a réalisé une série de 4 webinaires visant à outiller les entreprises, et plus particulièrement les membres des ressources humaines, des services de prévention, du CSE, les représentant.es du personnel, les référent.es harcèlement sexuel, à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail : « *Repères pour évaluer les risques, outils de sensibilisation, pistes d'action en matière d'organisation du travail, etc. L'ANACT met à votre disposition un ensemble de ressources afin de mener une démarche de prévention des risques d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel et des agressions sexuelles dans votre structure*[140]. »

138 - CSEP, *Egalité entre les femmes et les hommes dans les procédures RH, le réflexe qualité à chaque étape*, 2019 : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/03/Version-finale-RAPPORT-Egalite-dans-les-procedures-RH.pdf

139 - CSEP, *Kit pour l'égalité dans les procédures RH, focus sur l'intelligence artificielle*, 2019 : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/06/Version-finale-Kit-RH-1.pdf

140 - Pour accéder aux webinaires : https://www.anact.fr/ressources-prevention-sexisme-travail

L'application « 1001 égalités réalisée » par l'Institut OPCALIA

ACTUALITÉS
« 1001 Égalités » : une nouvelle appli pour reconnaître et agir contre les violences sexistes au travail



Cette application, réalisée par OPCALIA[141], vise à sensibiliser le grand public aux violences sexistes et sexuelles au travail.

L'application propose aux utilisateurs et utilisatrices de se mettre à la place de Julia, une consultante en qualité de vie au travail qui réalise une enquête dans une entreprise sur le thème de l'égalité femmes/hommes. À travers des animations, des chats, des vidéos interactives et des quiz, les utilisateurs et utilisatrices sont confrontés à des situations de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou d'agressions sexuelles.

Ce parcours est complété d'informations juridiques qui permettent à chacun.e – victime ou témoin – d'agir[142].

Des MOOC (Massive Open Online Course) ont également été réalisés. On peut citer celui de l'Université de Lille :



Ce MOOC vise à sensibiliser et informer le plus grand nombre sur les violences sexuelles et sexistes au travail.

Grâce aux regards croisés d'universitaires et de professionnel.les (juristes, médecins, psychologues, inspecteurs et inspectrices du travail, représentant.es de la Police nationale et du parquet, associations de victimes, Défenseur des droits, représentant.es du personnel, DRH, etc.), une information précise et scientifiquement reconnue est apportée.



Le MOOC Psytel est à destination des personnels médicaux et paramédicaux de la fonction publique hospitalière, femmes et hommes.

141 - Association loi 1901, OPCALIA est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) par l'État français.
142 - https://www.opcalia.com/actualites/1001-egalites-nouvelle-appli-agir-contre-violences-sexistes-travail

c) Des initiatives de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles lors des stages scolaires ou universitaires

Les stages de 3ème

La séquence d'observation en milieu professionnel **est obligatoire pour tous les élèves des classes de troisième,** en application des dispositions de l'article D. 332-14 du Code de l'éducation[143] dans les entreprises, les associations, les administrations, les établissements publics ou les collectivités territoriales, aux conditions prévues par le Code du travail[144].

Les entreprises sont donc concernées par cette formation des jeunes en leur sein et il semble essentiel qu'une information concernant la lutte contre le sexisme et le respect d'autrui soit intégrée au cours de cette période. La convention-cadre et les outils de recherche de stages tels que la plateforme de stage lancée par le gouvernement à destination des élèves de 3ème des quartiers prioritaires (www.monstagedetroisieme.fr) doivent se faire porteurs de cette information.

Les stages universitaires

Des stages sont également organisés au niveau universitaire avec les employeurs du secteur privé, public ou associatif. Dans le cadre de la réglementation pour l'accueil de stagiaires, en application de la **loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires[145].** Dans la mesure où la convention définit les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage, il pourrait être inséré un module de sensibilisation à la lutte contre le sexisme et au respect de l'autre.

RECOMMANDATION 14 : Intégrer dans les conventions-cadres régissant le statut et les conditions des stagiaires scolaires (3ème) et universitaires des initiatives de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Des kits d'action

Par ailleurs, le Centre Hubertine Auclert a réalisé un kit d'action pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail à destination des collectivités territoriales[146].



143 - Article D. 332-14 du Code de l'éducation : https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071191&idArticle=LEGIARTI000006527073

144 - Article D. 332-14 du Code de l'éducation : « *Afin de développer les connaissances des élèves sur l'environnement technologique, économique et professionnel, et notamment dans le cadre de l'éducation à l'orientation, l'établissement peut organiser, dans les conditions prévues par le Code du travail, des visites d'information et des séquences d'observation dans des entreprises, des associations, des administrations, des établissements publics ou des collectivités territoriales. En classe de troisième, tous les élèves accomplissent une séquence d'observation en milieu professionnel. L'établissement organise également des stages auprès de ceux-ci pour les élèves âgés de 14 ans au moins qui suivent une formation dont le programme d'enseignement comporte une initiation aux activités professionnelles. Dans tous les cas, une convention est passée entre l'établissement dont relève l'élève et l'organisme concerné. Le ministre chargé de l'éducation élabore à cet effet une convention-cadre.* ».

145 - Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029223331&categorieLien=id

146 - Kit d'action pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail à destination des collectivités territoriales : https://www.centre-hubertine-auclert.fr/article/kit-d-action-pour-lutter-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-a-destination

2. La mise en réseau des entreprises dans la lutte contre le sexisme

La question du sexisme est devenue un sujet mis à l'agenda des entreprises. Cependant, beaucoup d'entreprises n'avaient pas les connaissances ou les outils nécessaires dans ce domaine. C'est ainsi que s'est créé le **Collectif #StopE pour Stop au sexisme en entreprise**, à l'initiative d'Anne-Laure THOMAS, Directrice Diversités et Inclusion L'Oréal en France, d'Anne-Sophie BÉRAUD, Vice-présidente Groupe Diversité & Inclusion AccorHotels et de Morgane RECKEL, Directrice associée Diversité et Inclusion EY, afin de bien cadrer la notion de sexisme et de mettre à disposition des outils « clés en main » aux entreprises.

a) La signature d'une Charte d'engagement et la conception d'un livret

Le 4 décembre 2018, cet engagement s'est illustré par la signature d'un acte d'engagement commun pour lutter contre le sexisme dit ordinaire au travail. De 30 signataires fin 2018, leur nombre est passé à 56 fin 2019[147].



Des travaux, menés pendant trois mois par près de 100 représentant.es des fonctions opérationnelles, dirigeantes et des ressources humaines de ces entreprises et organisations, en partenariat avec Brigitte GRESY, experte des questions d'égalité et alors Secrétaire générale du CSEP, ont abouti à la création d'un livret de bonnes pratiques articulé autour de huit grandes thématiques.

À ce sujet, voir :

#StOpE – Livret Au travail contre le sexisme dit ordinaire en entreprise, 2018.[148]



147 - #StOpE, Communiqué de presse « 30 entreprises et organisations lancent #StOpE pour lutter contre le sexisme dit Ordinaire en Entreprise », 4 décembre 2018 : http://www.interelles.com/wp-content/uploads/2018/12/CP_StOpE_VF041218.pdf.

148 - #StOpE – *Livret Au travail contre le sexisme dit ordinaire en entreprise,* 2018 : https://www.lagardere.com/fichiers/fckeditor/File/Presse/Communique_presse/Groupe/StOp_Livret_2018.pdf.

b) Des bonnes pratiques mutualisées dans le cadre du Collectif

Grâce à l'initiative #StOpE, les entreprises et organisations s'engagent à faire reculer le sexisme ordinaire et à déployer au cours de l'année à venir au moins une des huit actions prioritaires suivantes au sein de leurs entreprises et organisations.

Action 1 : Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro

« L'objectif est de commencer par poser les bases, oser dire que le sexisme ce n'est pas normal et qu'il faut changer les mentalités. »[149]

Cela passe par exemple par la signature de l'acte d'engagement par le management, les comités exécutifs (COMEX), les filiales et le rappel du principe de tolérance zéro par les membres du management auprès de leurs salarié.es.



Campagne de Schneider Electric auprès de ses prestataires

Action 2 : Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts

Cela passe par exemple par des campagnes d'information sur l'initiative #StOpE et la sensibilisation sur ce qu'est le sexisme « dit » ordinaire et ses conséquences sur les salarié.es.

À cet effet, le collectif #StopE a réalisé des visuels autour de verbatims sexistes entendus régulièrement au sein des entreprises, ils servent de base à un travail d'information sur ce qu'est le sexisme du quotidien : rôle de sexe, sexualisation des femmes, dévalorisation, culpabilisation etc.

149 - Audition de Anne-Laure THOMAS, Directrice Diversités & Inclusion France du groupe L'Oréal, le 4 février 2020.



Les entreprises peuvent utiliser des campagnes de sensibilisation *via* plusieurs supports : visuels, affiches, vidéos de sensibilisation, mais également des BD de sensibilisation ou de la sensibilisation théâtrale.

L'entreprise PSA[150] consciente de faire partie d'un milieu automobile très stéréotypé et peu accueillant pour les femmes (18 % de femmes en France et à l'international) a mis en place, dès 2015, des dispositifs de signalement et, récemment, des campagnes de sensibilisation *via* plusieurs supports: visuels, affiches ainsi qu'une vidéo de sensibilisation intitulée « Des mots sur le sexisme ».



Outils de PSA : Campagne contre le sexisme en réalité augmentée.

150 - Audition de Xavier GUISSE, Responsable RSE du Groupe PSA, le 28 janvier 2020.

Action 3 : Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire

Cela passe par exemple par le déploiement de formations de tous types : la formation des référent.es, formation des personnels des ressources humaines et des managers avec différents supports : e-learning, onboarding, formations « 50 Promising talents »[151], escape game etc. et également des journées de formation ouvertes à tous.tes avec des intervenant.es extérieur.es et expert.es.



Programme de journée de formation de la SNCF intitulée « Parlons-en, agissons ensemble »

151 - Formation d'un vivier de jeunes talents repérés au sein de l'entreprise, dans le but de faire émerger des futur.es cadres dirigeant.es.

Action 4 : Diffuser des outils pédagogiques aux salariés pour faire face aux agissements sexistes en entreprise

On peut citer des autodiagnostics faits par les salarié.es ou des guides sur le sexisme ordinaire

« Ce guide élaboré par le groupe Suez a pour but d'éclairer sur les différentes formes de sexisme et leurs impacts dans plusieurs domaines : recrutement, carrière, développement des compétences, organisation du travail etc.

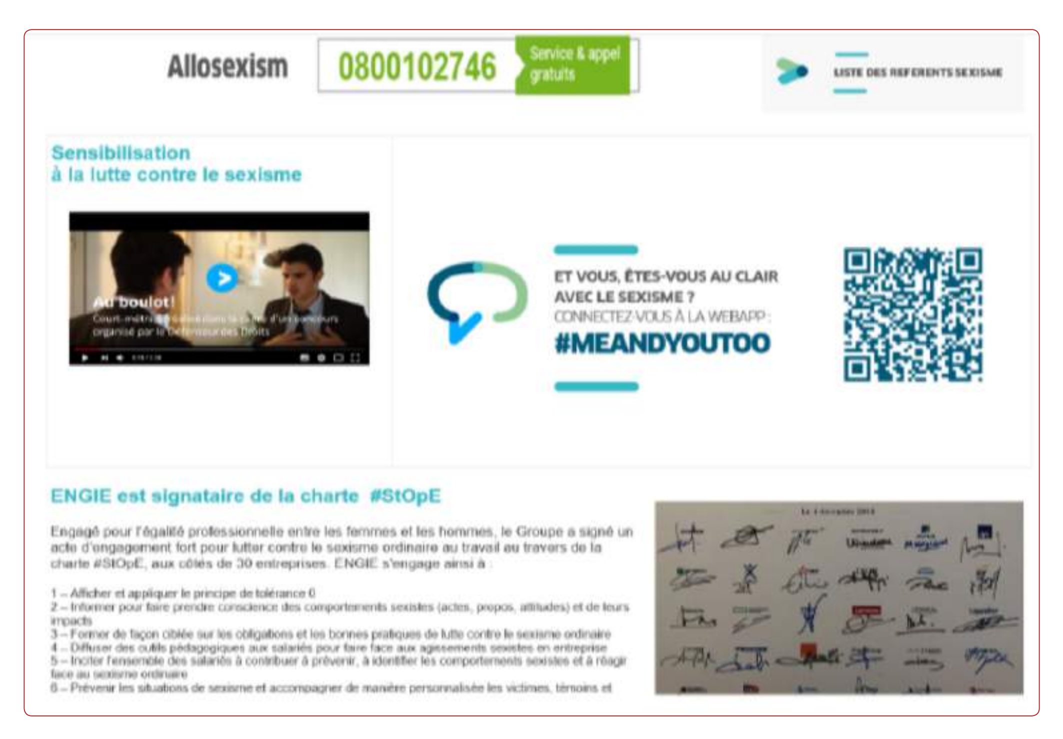
Il apporte également des clés de compréhension et des conseils pour débusquer les situations de sexisme, les anticiper et surtout agir afin d'exclure durablement de l'entreprise les comportements inadéquats et que chaque collaborateur ou collaboratrice puisse bénéficier d'un environnement professionnel équilibré et respectueux. »



Action 5 : Inciter l'ensemble des salariés à contribuer à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire et Action 6 : Prévenir les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes

Une information claire sur les outils de prévention existant en interne, et notamment les cellules d'écoute, pour les rendre facilement accessibles et des campagnes autour de ces outils de prévention constituent des leviers importants de lutte contre le sexisme.





Page Intranet de l'entreprise Engie avec la signature de la Charte, des informations et un numéro dédié

◗ Action 7 : Sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées

Au sein de l'entreprise L'Oréal, le comité d'éthique publie un rapport annuel depuis deux ans qui diffuse l'information concernant les sanctions pour harcèlement et violences. Le sexisme « dit » ordinaire n'est pas encore répertorié dans ce document[152].

◗ Action 8 : Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire

Dans le cadre des travaux initiés avec l'initiative #StOpE, les entreprises signataires élaborent une nouvelle enquête dédiée au sexisme en entreprise, s'inspirant des enquêtes du CSEP. La nouvelle enquête, en cours de réalisation, sera diffusée au sein des entreprises volontaires au cours de l'année 2020.

Cet outil, qui est administré au sein des entreprises du collectif sous la forme d'un questionnaire anonyme fondé sur des situations de sexisme ordinaire, poursuit plusieurs objectifs, notamment le diagnostic de la situation présente et du contexte social, mais également l'objectivation des situations (chiffrer le ressenti). Il permet également d'évaluer la politique en place le cas échéant, de mesurer l'impact des actions menées afin de pouvoir progresser dans le temps et d'orienter ou cibler les actions d'amélioration.

RECOMMANDATION 16 : Inciter les entreprises à réaliser tous les deux ans une enquête interne sur le sexisme et les violences sexistes et sexuelles, sorte de baromètre du ressenti du sexisme en entreprise, afin d'objectiver le phénomène ;

Intégrer certaines des questions de ce baromètre dans l'enquête générale annuelle sur le sexisme en France financée par les pouvoirs publics (voir recommandation ci-dessus).

152 - Audition de Anne-Laure THOMAS, Directrice Diversités & Inclusion France du groupe L'Oréal, le 4 février 2020.

Au vu de toutes les actions menées par ces réseaux et dont le succès tient en grande partie à l'appropriation de la démarche par des pairs, leur permettant de faire, entre eux, des échanges d'expérience, les pouvoirs publics devraient accompagner leur démarche par une aide financière permettant la pérennisation des dispositifs.

RECOMMANDATION 17 : Accompagner ces réseaux par des financements leur permettant de se structurer et d'ouvrir un centre de ressources en ligne accessible à toutes les entreprises.

Le traitement médiatique de la Directrice générale d'Engie, Isabelle KOCHER : une illustration du sexisme que subissent les femmes de pouvoir

Le HCE a réalisé une analyse du traitement médiatique de la Directrice générale d'Engie, Isabelle KOCHER. Sept articles de la presse nationale depuis 2015 – *Capital, Challenges, L'Express, La Croix, Le Monde* et *Le Parisien* ont été analysés afin d'identifier les champs lexicaux utilisés pour évoquer la seule femme dirigeante d'une entreprise du CAC40.

Isabelle KOCHER est présentée comme une « *patronne disruptive* »[153], qui perturbe l'ordre établi au sein d'Engie et avec du caractère. « *Elle n'a pas non plus fait dans le détail avec certains dirigeants, parfois remerciés du jour au lendemain pour leur indocilité* ».[154]

Elle est fréquemment ramenée à son statut de mère. Parmi les sept articles étudiés, cinq parlent de sa vie de famille et de ses enfants[155]. Sa vie familiale est présentée comme une réussite : « *Sur le papier, Isabelle KOCHER a tout pour plaire. Mère de 5 enfants, […] et une carrière sans accroc.* »[156].

Gérard MESTRALLET, Président du conseil d'administration d'Engie, est présenté comme le « *mentor* »[157] d'Isabelle KOCHER. La réussite de cette dernière lui est attribuée dans deux articles : « *elle va maintenant devoir s'affranchir de la tutelle de son mentor* »[158], « *[Isabelle est] couvée de longue date par son président* »[159]. Gérard MESTRALLET étant présenté comme son tuteur, les capacités professionnelles de la directrice générale sont remises en question (« *elle doit maintenant démontrer qu'elle a la stature d'un grand patron…* »[160]). Sa réussite professionnelle est attribuée au président, qui « *s'est chargé […] de faire la promo de sa protégée* »[161]. Cinq articles sur les sept analysés parlent de la relation entre Isabelle KOCHER et Gérard MESTRALLET comme d'une relation de subordination. Les médias utilisent un ton paternaliste pour décrire leur collaboration. Isabelle KOCHER est décrite comme la « *protégée* »[162],

153 - « Engie : tensions entre la directrice générale Isabelle Kocher et son conseil », *Le Monde,* 17 décembre 2019 :https://www.lemonde.fr/economie/article/2019/12/17/engie-tensions-entre-isabelle-kocher-et-son-conseil_6023166_3234.html
154 - « Engie : tensions entre la directrice générale Isabelle Kocher et son conseil », *Le Monde,* 17 décembre 2019 :https://www.lemonde.fr/economie/article/2019/12/17/engie-tensions-entre-isabelle-kocher-et-son-conseil_6023166_3234.html
155 - « Sur le zéro carbone, la réputation des entreprises est en jeu », *Le Parisien,* 20 mai 2019 : http://www.leparisien.fr/economie/isabelle-kocher-sur-le-zero-carbone-la-reputation-des-entreprises-est-en-jeu-20-05-2019-8075871.php
156 - La Rédaction, « Engie: Isabelle Kocher, la résiliente », *L'Express,* 10 novembre 2017 : https://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/engie-isabelle-kocher-la-resiliente_1958764.html
157 - La Rédaction, « Isabelle Kocher, une "surdouée" à la tête d'Engie », *Challenges*, 3 mai 2016 : https://www.challenges.fr/entreprise/energie/isabelle-kocher-une-surdouee-a-la-tete-d-engie_26824
158 - La Rédaction, « Isabelle Kocher, une "surdouée"à la tête d'Engie », *Challenges*, 3 mai 2016 : https://www.challenges.fr/entreprise/energie/isabelle-kocher-une-surdouee-a-la-tete-d-engie_26824
159 - La Rédaction, « Les petits secrets d'Isabelle Kocher, la future patronne de GDF SUEZ » *Capital,* 3 mars 2015 : https://www.capital.fr/entreprises-marches/les-petits-secrets-d-isabelle-kocher-la-future-patronne-de-gdf-suez-1016870
160 - La Rédaction, « Les petits secrets d'Isabelle Kocher, la future patronne de GDF SUEZ » *Capital,* 3 mars 2015 : https://www.capital.fr/entreprises-marches/les-petits-secrets-d-isabelle-kocher-la-future-patronne-de-gdf-suez-1016870
161 - La Rédaction, « Les petits secrets d'Isabelle Kocher, la future patronne de GDF SUEZ » *Capital,* 3 mars 2015 : https://www.capital.fr/entreprises-marches/les-petits-secrets-d-isabelle-kocher-la-future-patronne-de-gdf-suez-1016870
162 - La Rédaction, « Isabelle Kocher, une "surdouée" à la tête d'Engie », *Challenges*, 3 mai 2016 : https://www.challenges.fr/entreprise/energie/isabelle-kocher-une-surdouee-a-la-tete-d-engie_26824

« *l'élue* »[163], la « *dauphine* »[164] de MESTRALLET, il est « *l'homme à qui elle doit tout* »[165] et celui qui l'« *a faite reine* »[166].

Isabelle KOCHER est décrite avec des qualificatifs dits « féminins » : « *discrète* », « *bosseuse* », « *brillante* ». Son physique est commenté dans un article *(« large sourire, poignée de main chaleureuse »*[167]).

Enfin, sa vie amoureuse est discutée et commentée, pour justifier son succès professionnel et sa position de directrice générale. Deux articles précisent la nature de sa relation amoureuse, le nom du partenaire, son travail, et même le cadre de leur rencontre *(« rencontré lors de sa nomination comme directrice générale »*[168]*)*. Parmi les recherches associées sur Google et Lilo lorsque l'on tape[169] *« Isabelle KOCHER Engie »*, on trouve *« Isabelle KOCHER mariage »*, *« Isabelle KOCHER famille »*, ou encore *« Isabelle KOCHER divorce 2018 »*. La vie amoureuse de Mme KOCHER est aussi importante dans les suggestions des moteurs de recherche que sa carrière professionnelle.

Le mandat d'Isabelle KOCHER n'a pas été renouvelé par le conseil d'administration d'Engie le 6 février 2020.

163 - La Rédaction, « Les petits secrets d'Isabelle Kocher, la future patronne de GDF SUEZ » *Capital,* 3 mars 2015 : https://www.capital.fr/entreprises-marches/les-petits-secrets-d-isabelle-kocher-la-future-patronne-de-gdf-suez-1016870

164 - La Rédaction, « Engie: Isabelle Kocher, la résiliente », *L'Express,* 10 novembre 2017 : https://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/engie-isabelle-kocher-la-resiliente_1958764.html

165 - La Rédaction, « Isabelle Kocher, une "surdouée" à la tête d'Engie », *Challenges,* 3 mai 2016 : https://www.challenges.fr/entreprise/energie/isabelle-kocher-une-surdouee-a-la-tete-d-engie_26824

166 - « Engie : tensions entre la directrice générale Isabelle Kocher et son conseil », Le Monde, 17 décembre 2019 :https://www.lemonde.fr/economie/article/2019/12/17/engie-tensions-entre-isabelle-kocher-et-son-conseil_6023166_3234.html

167 - La Rédaction, « Isabelle Kocher, de l'énergie à revendre », *La Croix,* 23 septembre 2016 : https://www.la-croix.com/Economie/Entreprises/Isabelle-Kocher-lenergie-revendre-2016-09-23-1200791252

168 - La Rédaction, « Engie : Isabelle Kocher, la résiliente », *L'Express,* 10 novembre 2017 : https://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/engie-isabelle-kocher-la-resiliente_1958764.html

169 - Captures d'écran en annexe 1, p 139.

II. Le sexisme dans les médias audiovisuels et numériques : encore des bastions où règne l'impunité

La place des femmes dans les médias et le rôle qui leur est dévolu dans l'ensemble des programmes constituent un marqueur fort de la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre le sexisme et les violences sexuelles. Les médias véhiculent un système de valeurs et, parce qu'ils sont partie intégrante de notre quotidien, contribuent à la construction de normes. Comme l'indique Sylvie CROMER, sociologue : « *Tout système de représentation est aussi un système de valeurs. [...] Il est important de souligner que les représentations ne sont pas le reflet de l'état de la réalité, mais donnent à voir une mise en forme, voire une mise en ordre de la réalité, visant non seulement à expliciter un ordre social établi, mais aussi à le légitimer.* ». La place et les représentations des femmes dans les médias ne correspondent pas à la place et au rôle qu'elles occupent dans la société.

Dans l'avis sur le projet de loi audiovisuel, publié en décembre 2019[170] à partir des données fournies par le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), le HCE montre qu'il y a un véritable décalage entre la place et l'image des femmes dans les médias et la réalité :

- Une infériorité globale du nombre de femmes: la part des femmes à la télévision est toujours loin de la parité, **avec 58 % d'hommes et 42 % de femmes**.[171]
- Des femmes moins présentes aux heures de forte audience : les heures de forte audience sont sujettes à de fortes inégalités. La proportion de femmes est de **39 % entre 18h et 20h**, elle n'est plus que de **29 % entre 21h et 23h**.[172]
- Des différences en nombre suivant les métiers et les fonctions : le taux global de présentatrices et/ou animatrices à la télévision est le taux global le plus élevé : **47 %**. Le pourcentage de journalistes et/ou chroniqueuses à la télévision est de **38 %.** Le pourcentage de femmes parmi les invité.es politiques à la télévision est de **27 %.**[173]

170 - HCE, « Avis sur le projet de loi audiovisuel, 2019 » : http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/avis_hce_sur_loi_audiovisuel.pdf

171 - D'après le rapport « La représentation des femmes à la télévision et à la radio - Exercice 2018 » du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Travaux-Autres-publications/Rapports-au-gouvernement.-parlement.-etc/La-representation-des-femmes-a-la-television-et-a-la-radio-Exercice-2018

172 - CSA, « La représentation des femmes à la télévision et à la radio - Exercice 2018 », 8 mars 2019 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Travaux-Autres-publications/Rapports-au-gouvernement.-parlement.-etc/La-representation-des-femmes-a-la-television-et-a-la-radio-Exercice-2018

173 - CSA, « La représentation des femmes à la télévision et à la radio - Exercice 2018 », 8 mars 2019: https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Travaux-Autres-publications/Rapports-au-gouvernement.-parlement.-etc/La-representation-des-femmes-a-la-television-et-a-la-radio-Exercice-2018

- L'absence de femmes sur certains plateaux : **83 % des expert.es sollicité.es sont des hommes ;** ils représentent 70 % des sources d'information et 70 % des porte-paroles.[174]
- Un temps de parole des femmes encore largement inégal : alors que les femmes représentent 42 % des personnes à la télévision, leur taux de parole est de **32,7 %**[175].
- Une image en décalage avec la réalité : les femmes doivent, avant tout, être agréables à regarder. Elles sont davantage caractérisées par leur apparence physique, leur âge et leur situation familiale que les hommes.[176]
- Une absence de diversité : les femmes perçues comme non blanches sont très minoritaires[177] et les femmes en situation de handicap sont absentes.

La faible présence des femmes dans les fonctions à responsabilité des médias européens

La faible présence des femmes se retrouve dans les fonctions à responsabilité, comme l'a montré en 2012 l'enquête EIGE du nom de son organisme prescripteur, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette enquête a montré la place très minoritaire qu'occupent les femmes parmi les cadres dirigeants des organisations médiatiques de vingt-huit pays européens[178]. Bien que les femmes constituent près de la moitié des effectifs de l'industrie médiatique en Europe et qu'elles comptent pour plus de la moitié des diplômé.es de l'enseignement supérieur dans les domaines relatifs aux médias depuis de nombreuses années, la proportion de femmes impliquées dans la prise de décision à haut niveau des organisations médiatiques reste faible. Malgré la féminisation précoce du journalisme dès le début du XIXème siècle, les postes stratégiques, y compris dans les rédactions, sont massivement occupés par des hommes.

À noter toutefois que, dans le service public français, en janvier 2020, les quatre postes de président.es sont occupés par des femmes.

La faible présence des réalisatrices

Autre situation préoccupante, le cas des femmes réalisatrices à la télévision. 18 % des fictions sont coréalisées par une femme, 8 % réalisées uniquement par une femme et 88 % des créateurs et créatrices de séries sont des hommes, selon les chiffres avancés par Laurence BACHMAN, productrice et coprésidente de l'association *Pour les femmes dans les médias*. Cette faible présence a bien sûr des conséquences sur les sujets et contenus des scénarios, comme le souligne Delphine ERNOTTE, présidente de France Télévisions, qui a décidé d'instaurer des quotas de réalisatrices : « *Le regard sur une œuvre est souvent porté par son ou ses créateurs, qu'il soit auteur, producteur, réalisateur ou showrunner comme le disent les anglo-saxons. Ces métiers sont aujourd'hui essentiellement occupés par des hommes* ».[179]

RECOMMANDATION 18 : Inscrire dans le cahier des charges du Service public un objectif de femmes réalisatrices et de femmes dans les métiers techniques de l'audiovisuel, de l'ordre de 30 % en 2022 puis 40 % d'ici 5 ans. Réfléchir également à une disposition législative si on veut étendre cette obligation au secteur privé.

174 - Claire BLANDIN, « Médias : où sont les expertes ? », *INA,* la revue des médias, 6 mars 2019 : https://larevuedesmedias.ina.fr/medias-ou-sont-les-expertes
175 - INA, Le temps de parole des femmes dans les médias https://institut.ina.fr/actualites/temps-de-parole-des-femmes
176 - Marlène COULOMB-GULLY, « Des femmes, du genre et des médias : stéréotypes à tous les étages », *INA*, 5 mars 2019 : https://larevuedesmedias.ina.fr/des-femmes-du-genre-et-des-medias-stereotypes-tous-les-etages
177 - CSA, Baromètre de la diversité 2018, « Représentation de la diversité à la télévision : des progrès restent à faire », 16 janvier 2019 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Travaux-Autres-publications/L-observatoire-de-la-diversite/Les-resultats-de-la-vague-2018-du-barometre-de-la-diversite
178 - Laetitia BISCARRAT, Marlène COULOMB-GULLY, Cécile MÉADEL, « One is not born a female CEO but… won't become one », Karen ROSS et Claudia PADOVANI (dir.), *Gender Equality and the Media. A challenge for Europe, Londres, Routledge*, ECREA Book Series, pp.113-125, 2016 : https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02024430/document
179 - La Rédaction, « Delphine ERNOTTE annonce des quotas de réalisatrices à France Télévisions dès 2020 », FranceInfo, 14 novembre 2019 : https://www.francetvinfo.fr/culture/cinema/delphine-ernotte-annonce-des-quotas-de-realisatrices-a-france-televisions-des-2020_3702881.html

A. LES ÉMISSIONS DE DIVERTISSEMENT : LA TÉLÉRÉALITÉ, GRANDE POURVOYEUSE DE SEXISME

1. Le choix d'étudier certaines émissions de divertissement

Pour ce nouveau rapport, le HCE a pris le parti de traiter de la représentation et de l'image des femmes dans les émissions de divertissement.

Selon l'étude « L'année TV 2019 », menée par Médiamétrie, la durée d'écoute quotidienne de la télévision affiche toujours un niveau élevé : 3h40 en moyenne par jour et par personne, en tous lieux, sur tous écrans, en live, différé ou *replay*.[180] Les chiffres n'incluent pas le temps passé par les Français.es devant les services de vidéo en ligne comme *Netflix* ou *Amazon*, lesquels drainent un public de plus en plus large.

La majorité de l'offre de programmes télévisés correspond aux émissions de divertissement[181] avec 54 %, contre 14 % pour les documentaires, 10 % pour les magazines et 6 % pour les informations, les autres genres se partageant les 16 % restants. Le public de 4 ans et plus passe 55 % de son temps à suivre du divertissement; il consacre 16 % à regarder les programmes d'information, 8 % des documentaires et 7 % des magazines. À noter que les 4-14 ans passent 68 % de leur temps de télévision à suivre des programmes de divertissement et les 15-24 ans presque autant avec 63 %. La différence est donc bel et bien marquée avec les 50 ans et plus qui consacrent 51 % de leur temps télé au divertissement. »

Plus précisément, dans la mesure où le divertissement, entendu de façon très large, inclut les films, les séries, les *talk-shows*, les téléréalité, la fiction, les émissions jeunesse, les jeux, l'humour, les variétés et la musique moderne, le HCE a fait le choix, au sein des émissions de divertissement, de prendre pour étude des émissions de variété, et surtout de téléréalité, la téléréalité se définissant comme une émission télévisée où est filmée la vie quotidienne de personnes sélectionnées pour y participer. Nous visons donc plus particulièrement les émissions dont les participant.es sont captifs et captives d'un lieu ou de procédures dont elles.ils ne peuvent s'échapper, permettant ainsi de voir comment, en situation de jeux contraints entre les deux sexes, peuvent apparaître on non des manifestations de sexisme.

a) Les stéréotypes de sexe et le sexisme véhiculés par certains programmes de divertissement/téléréalité

Le corpus choisi

L'analyse du HCE s'est portée sur les émissions « Les Marseillais *VS.* Le Reste du Monde », « Les Anges de la Téléréalité » et « Koh-Lanta ». L'analyse a consisté à choisir de manière aléatoire, sept épisodes de chaque émission qui se suivent chronologiquement, diffusés actuellement, ou récemment :

- « Les Marseillais *VS.* Le Reste du Monde », saison 4, diffusée du 9 décembre au 16 décembre 2019. L'analyse du HCE se porte de l'épisode 60 à 66 inclus ;
- « Les Anges de la Téléréalité », saison 11 « Back to Miami », diffusée du 3 mars 2019 au 5 juillet 2019. L'analyse du HCE se porte de l'épisode 90 à 96 inclus ;
- « Koh-Lanta : La Guerre des Chefs », saison 20, du 15 mars 2019 au 21 juin 2019. L'analyse du HCE se porte de l'épisode 7 à 12 inclus.

Cette analyse a été construite à partir d'une grille portant sur plusieurs items : animation de l'émission, rôles sociaux attribués aux candidat.es, relations entre les candidat.es, langage utilisé et gestes.

180 - Médiamétrie, « L'Année TV 2019 » : https://www.mediametrie.fr/fr/lannee-tv-2019
181 - Médiamétrie, « L'Année TV 2019 » : https://www.mediametrie.fr/fr/lannee-tv-2019

b) Les conclusions de l'analyse : des ressorts sexistes exacerbés malgré une tentative de valorisation de la puissance des femmes

L'animation des émissions

Les émissions de téléréalité analysées illustrent la dominance masculine concernant l'animation et la voix *off* des épisodes. Deux émissions sur trois analysées sont ainsi animées et commentées par des hommes, ce qui renforce l'invisibilisation des femmes dans les médias :

- l'émission « Les Anges » est présentée par Aymeric BONNERY et la voix-off est celle de Jérémy MICHALAK[182] ;
- l'émission « Koh-Lanta » est présentée et narrée par Denis BROGNIART ;
- l'émission « Les Marseillais *VS.* Le Reste du Monde » est animée par Catalia RASAMI.

Concernant les « grandes marques comme "Koh-Lanta" ou "The Voice" », le groupe TF1 précise qu'il est difficile de trouver des animatrices qui incarnent « Monsieur Loyal » comme Nikos ALIAGAS ou Denis BROGNIART. « *Il y a un objectif et une vraie volonté mais le critère principal ne sera jamais le sexe* ».[183]

Comme déjà dit plus haut, le taux global de présentatrices et/ou animatrices à la télévision est le taux global le plus élevé des femmes à l'écran, soit 47 %.[184], même si ce chiffre cache des disparités : 56 %, pour les chaînes généralistes publiques[185] et 30 % pour les chaînes généralistes privées. Le « vivier » est donc important et l'argument de l'absence de femmes n'est guère recevable. Sans doute les discriminations liées à l'âge renforcent encore cette absence de femmes présentatrices : **61 % des présentateurs ont plus de 50 ans mais aucune femme ne peut accéder à une antenne à cet âge.** Le baromètre du CSA de 2018 fait la même constatation et montre que la catégorie la mieux représentée dans cette fonction pour les femmes est celle des 20-34 ans[186]. Les femmes perçues comme non blanches sont également très minoritaires aux postes d'animation[187]. À cela s'ajoute les clichés associés aux femmes comme devant être souriantes, douces et accueillantes[188], agréables à regarder[189]. Les facteurs d'éviction sont nombreux.

La téléréalité, synonyme d'une « culture de la virilité »

Les émissions de téléréalité analysées dans ce corpus ont, pour la plupart, un code narratif commun, fondé essentiellement sur la mise en scène de « clashs », ces scènes de conflits où les protagonistes se montrent très agressif.ves verbalement, parfois à la limite de la menace physique.[190]

À titre d'exemple, dans l'épisode 104 des « Anges de la Téléréalité 11 », diffusé le mardi 18 juin 2019, un clash opposant Sephora à Aurélie éclate. Cette dernière insulte alors l'autre candidate, d'origine guadeloupéenne, en tenant ces propos : « *T'as une gue***, c'est Bob Marley à la moche* », « *T'as pris un poulpe pour te le mettre dans les cheveux !* », faisant directement référence à sa couleur de peau et à la nature de ses cheveux. Cet échange verbal qui recoupe propos haineux et racistes, témoigne de cette culture ambiante du conflit.

182 - Wikipédia, « Les Anges de la Téléréalité » : https://fr.wikipedia.org/wiki/Les_Anges_(%C3 %A9mission_de_t %C3 %A9l %C3 %A9vision)
183 - Audition du Groupe TF1 par le HCE le 12 décembre 2019.
184 - CSA, « La représentation des femmes à la télévision et à la radio - Exercice 2018 », 8 mars 2019 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Travaux-Autres-publications/Rapports-au-gouvernement.-parlement.-etc/La-representation-des-femmes-a-la-television-et-a-la-radio-Exercice-2018
185 - CSA, « La représentation des femmes à la télévision et à la radio - Exercice 2018 », 8 mars 20192019 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Travaux-Autres-publications/Rapports-au-gouvernement.-parlement.-etc/La-representation-des-femmes-a-la-television-et-a-la-radio-Exercice-2018
186 - Cécile MEADEL, « Mesurer la place des femmes dans les médias, et après ? », *INA,* La revue des médias, 14 mars 2019 : https://larevuedesmedias.ina.fr/mesurer-la-place-des-femmes-dans-les-medias-et-apres
187 - CSA, Baromètre de la diversité 2018, « Représentation de la diversité à la télévision : des progrès restent à faire », 16 janvier 2019 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Travaux-Autres-publications/L-observatoire-de-la-diversite/Les-resultats-de-la-vague-2018-du-barometre-de-la-diversite
188 - CSA, « La représentation des femmes à la télévision et à la radio - Exercice 2018 », 8 mars 2019 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Travaux-Autres-publications/Rapports-au-gouvernement.-parlement.-etc/La-representation-des-femmes-a-la-television-et-a-la-radio-Exercice-2018
189 - Marlène COULOMB-GULLY, « Des femmes, du genre et des médias : stéréotypes à tous les étages », *INA,* la revue des médias, 5 mars 2019 : https://larevuedesmedias.ina.fr/des-femmes-du-genre-et-des-medias-stereotypes-tous-les-etages
190 - Entretien de Nathalie NADAUD-ALBERTINI au HCE, le 12 novembre 2019.

Nathalie NADAUD-ALBERTINI, docteure en sociologie, utilise les notions d'« **idéal de virilité symbolique** » et de « **culture de la virilité** » comme facteurs d'environnement de la téléréalité, propices aux propos haineux et à la culture du clash entre candidat.es. Il faut garder à l'esprit, en effet, que ce type de programme repose sur une vaste compétition pour la visibilité, où il faut se démarquer des autres et s'imposer. Tout dans l'émission devient champ de bataille et, pour gagner, il faut être un.e guerrier.e et vaincre les autres. Cet idéal de virilité symbolique passe par la prise de pouvoir sur l'autre, notamment par l'intimidation, la violence verbale et parfois physique, que l'on soit un homme ou une femme.

Cette norme de virilité symbolique est bien présente, dans notre corpus, Par exemple, dans « Les Marseillais », lors de la dernière saison, on présente les hommes par leur capacité à se battre, leurs muscles, leur détermination, leur agressivité par rapport aux adversaires, tous éléments susceptibles de constituer des armes contre l'équipe adverse. En revanche, les femmes sont considérées comme susceptibles de plaire aux adversaires et donc de créer des rivalités masculines au sein de l'équipe adverse. Les candidat.es l'expliquent de façon totalement décomplexée et œuvrent en ce sens. On a donc une instrumentalisation stratégique de l'apparence des femmes au profit des hommes et au profit de cette culture de la virilité[191].

Des traits de caractère stéréotypés

Les femmes présentent des caractéristiques comportementales stéréotypées, s'apparentant soit aux clichés de la femme « bimbo », soit à ceux de la « partenaire idéale » (ou idéalisée). Aux candidats, au contraire, sont attribués des traits de caractère correspondant aux stéréotypes associés aux hommes.

Dans l'épisode 90 des « Anges de la Téléréalité 11 », alors que Sélim est décrit comme une personne « *tenace* », « *qui a la gagne* », Thomas est « *sanguin* » et Julien est « *déterminé* » et « *courageux* ». Jelena est qualifiée de « *joli visage* », vu comme une personne qui « *y met de l'émotion* », et Léana est « *jalouse* », « *commère* », « *a toujours faire des histoires* »[192].

Le CSA appuie également ce constat : « *d'une manière générale, les programmes de divertissement sont vecteurs de stéréotypes, que ce soit par les profils mis en scène dans ces programmes que par les rapports hommes-femmes qui y sont présentés* ».[193] Selon l'étude du HCE, la majorité des candidates présentent aussi souvent des traits de caractère « affirmés », pouvant même revêtir un aspect négatif (sans état d'âme, faisant usage de violence verbale…) (44 %) que des traits de caractère « doux » (38 %) »[194].

Mais plus généralement, les émissions de téléréalité valorisent d'un côté « l'hyperféminité » des candidates et de l'autre « l'ultra-masculinité » des candidats. De cette dichotomie découle une vision des rapports entre femmes et hommes stéréotypée et inégalitaire. Les candidats sont considérés comme des Dom Juan dominateurs et les candidates comme des séductrices.

Les femmes sont sexualisées et réduites à un corps

La sexualisation est définie par la transformation et la réduction du corps des femmes en un objet sexuel. Dans le processus de sexualisation, le corps d'une femme, souvent divisé en parties (seins, fesses, jambes, visage…) ou réduit à ses fonctions sexuelles, est dissociée de sa personne et la représentation sexualisée de ce corps vient occulter son « humanité ».[195]

Ainsi, dans ce corpus, les candidat.es apparaissent au moins une fois partiellement dénudé.es par épisode dans « *Les Anges* » et « *Les Marseillais* ». Les tenues des candidat.es ne sont pas en adéquation avec la

191 - Entretien de Nathalie NADAUD-ALBERTINI au HCE, le 12 novembre 2019.
192 - Analyse du HCE, Les Anges de la Téléréalité 11, épisode 90 « Ça va trop vite ».
193 - Étude « Les stéréotypes féminins pouvant être véhiculés dans les émissions de divertissement » réalisée par le CSA en 2015 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Thema-Toutes-les-etudes-realisees-ou-co-realisees-par-le-CSA-sur-des-themes-specifiques/Les-etudes-du-CSA/Études-sur-les-stereotypes-feminins-qui-peuvent-etre-vehicules-dans-les-series-de-fiction-les-emissions-de-divertissement-et-d-animation
194 - Étude « Les stéréotypes féminins pouvant être véhiculés dans les émissions de divertissement » réalisée par le CSA en 2015 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Thema-Toutes-les-etudes-realisees-ou-co-realisees-par-le-CSA-sur-des-themes-specifiques/Les-etudes-du-CSA/Études-sur-les-stereotypes-feminins-qui-peuvent-etre-vehicules-dans-les-series-de-fiction-les-emissions-de-divertissement-et-d-animation
195 - S.L. BARTKY, *Feminity and Domination: Studies in the phenomenology of oppression, Routledge,* New York, 1990.

situation du moment au moins une fois par épisode. Que ce soit en bikini dans la maison ou en peignoir transparent et talons aiguilles au petit déjeuner dans la salle commune, la téléréalité montre au public des femmes sexualisées, même dans des contextes qui ne s'y prêtent pas ordinairement. Même constat dans l'étude du CSA de 2015 qui souligne que les femmes sont « *très largement valorisées au travers de leur apparence physique [et que les femmes] sont souvent dévalorisées, réduites à leur apparence physique et à des préoccupations futiles* ».[196]

Le groupe NRJ[197] explique cela par le fait que le monde de la musique et notamment de la musique urbaine, est très sexualisé. L'imaginaire qui y est développé nourrit, au-delà du contexte musical, l'univers des jeunes personnes qui, par la suite, participent aux émissions de téléréalité. Les tenues vestimentaires, le langage des candidat.es de téléréalité sont nourris de ces apports. Il est précisé que ce sont les candidat.es qui choisissent leurs tenues vestimentaires et non la production. Les candidates s'inspirent beaucoup des codes de la pop-culture et de « l'empuissancement », traduction française de l'« *empowerment* » (ex : Aya NAKAMURA, Chilla, Beyoncé). Il est précisé par le groupe qu'elles sont habillées de manière très sexy, mais qu'elles ne se considèrent pas comme des objets sexuels.

Cette référence à la pop-culture est importante car il n'est pas exclu qu'il faille affiner l'analyse et que l'hypersexualisation des personnages féminins ne soit pas toujours la traduction d'un asservissement aux codes de la domination masculine mais soit vécue comme une forme d'empuissancement des femmes, usant de leur corps comme une arme d'affirmation de soi.

Une vision caricaturale des femmes, accentuée par leur activité professionnelle et les tâches qui leur sont confiées

Les émissions de téléréalité, tels que « Les Anges de la Téléréalité », donnent l'opportunité aux candidat.es de faire carrière à l'étranger le temps d'une saison. L'objectif de ces dernier.es est de réussir dans le milieu professionnel de leur choix grâce aux contacts du parrain des Anges.

Dans la saison 11 des « Anges », chaque métier choisi par les candidat.es correspond à une activité professionnelle sexuée. Les candidates choisissent d'être modèles photo, chanteuses, comédiennes, danseuses, présentatrices TV, coachs de vie et les candidats choisissent d'être boxeurs, coachs de boxe, recordmans, footballeurs, mannequins fitness, animateurs TV et modèles photo.

De plus, le générique des « Anges » reprend également des codes stéréotypés en présentant les candidates dans un univers rose avec les objets qui caractérisent leur choix de projet professionnel et les candidats dans un univers bleu.[198] Cette distinction de couleurs par sexe relève du sexisme ordinaire et accentue le conditionnement aux stéréotypes de sexe.

L'étude du CSA montre que « [les femmes] sont essentiellement représentées dans la catégorie socioprofessionnelle des employées (23 %) ou des personnes sans activité professionnelles (15 %). Les métiers les plus exposés sont ceux de danseuse et serveuse »[199]. Les femmes de pouvoir, ayant fait de longues études, les cadres, les chercheuses — toutes celles qui bousculent de près ou de loin les clichés — ne sont jamais représentées dans ces programmes.[200]

196 - Étude « Les stéréotypes féminins pouvant être véhiculés dans les émissions de divertissement » réalisée par le CSA en 2015 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Thema-Toutes-les-etudes-realisees-ou-co-realisees-par-le-CSA-sur-des-themes-specifiques/Les-etudes-du-CSA/Études-sur-les-stereotypes-feminins-qui-peuvent-etre-vehicules-dans-les-series-de-fiction-les-emissions-de-divertissement-et-d-animation

197 - Audition de Maryam SALEHI, Directrice Déléguée à la Direction Générale du Groupe NRJ, Aurélie BREVAN-MASSET, Directrice des Relations Institutionnelles du Groupe NRJ et Céline CHANAT, Directrice de la Stratégie Programmation et Acquisitions Pôle Télévision du Groupe NRJ, 12 décembre 2019 au HCE.

198 - Analyse du HCE, générique des « Anges de la Téléréalité 11 », 2019.

199 - Étude « Les stéréotypes féminins pouvant être véhiculés dans les émissions de divertissement » réalisée par le CSA en 2015 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Thema-Toutes-les-etudes-realisees-ou-co-realisees-par-le-CSA-sur-des-themes-specifiques/Les-etudes-du-CSA/Études-sur-les-stereotypes-feminins-qui-peuvent-etre-vehicules-dans-les-series-de-fiction-les-emissions-de-divertissement-et-d-animation

200 - Rachid ZERROUKI, « La téléréalité, du divertissement à l'abrutissement », Slate, 11 avril 2018 : http://www.slate.fr/story/160213/television-tele-realite-anges-marseillais-chtis-influence-jeunes-divertissement-valeurs-stereotypes-intimite

Les femmes sont dénigrées

Les femmes sont souvent présentées comme stupides. À titre d'exemple, dans l'épisode 66 des « Marseillais 4 », Kevin dit à propos de sa compagne : « *Carla je l'aime beaucoup mais quand elle fait le test de culture G, j'ai envie de me mettre sous la terre. Heureusement qu'elle fait pas les comptes à la maison, sinon on serait dans la merde* ».[201] Une fois de plus, l'idée selon laquelle les femmes sont bêtes et sont alors déchargées de responsabilités, est véhiculée. Dans « Les Anges 11 », Sélim dit à propos de Jelena : « *Et elle, elle sent pas la patate, elle est naïve, elle est bête* »[202] Dans l'épisode 10 de « Koh Lanta, la guerre des chefs 2019 », un candidat s'exprime à propos d'une candidate : « *Cindy a le profil type de la blonde un peu limitée au premier abord, mais elle est très très intelligente* ».[203]

On constate que la téléréalité entretient également une dynamique de **dénigrement entre candidates.**[204]. En témoignent les propos de Laura à l'égard de Carla : « *Carla, on va pas se mentir okay j'ai pas été une lumière mais alors elle, elle a même pas allumé la bougie* ». Il en est de même lorsque Laura, candidate des « Marseillais 4 », témoigne au confessionnal dans l'épisode 63 : « *Bon à un moment je vais arrêter de gaspiller ma salive avec une fille qui a 2 de QI, une fille qui brille d'highlighter mais pas d'intelligence*. »[205] Lors d'un clash entre Liam et Manon dans la saison 6 des « Marseillais », Liam déclare : « *Tu as le cul explosé, tu as la tête explosée, tu as une tête on dirait que tu te l'es faite écraser par un camion* », avant que Manon lui réponde : « *Mais tu es la fille la plus facile de France !* ».[206] Dans l'épisode 10 de « Koh Lanta, la guerre des chefs 2019 », une candidate dit à propos d'une autre candidate[207]: « *elle passe déjà pour la cagole* »

Les **candidates sont en compétition et en rivalité les unes avec les autres.** On le voit par des remarques sur les tenues, comme dans l'épisode 63 des « Marseillais 4 », où Mila lance à Maëva qui porte une robe lors d'une épreuve physique : « *Ça va Lolita ? Elle est venue en détente, en after.* »[208]. De même, dans l'épisode 64, Maëva s'adresse à Laura en ces mots : « Laura, c'est pas la *fashion week* hein », puis à Hilona : « *Hilona, t'es pas dans le thème : t'as mis un tablier d'école primaire* ».[209] Ce peut être aussi des attaques, comme dans la saison 11 des « Anges », diffusée en juillet 2019, dans laquelle trois candidates font des reproches à Montaine : « *Moi on m'a dit que tu rôdais le soir et que tu fais exprès de te promener en petite nuisette*. » ; « *Toi la nuit je te conseille de te calmer.* », « *Si j'étais ton mec, je t'aurais déjà quittée*! *Tous les soirs, t'es dans leur chambre avec les mecs en sous-vêtement*. » Dans la saison 11 des « Anges », Céline lance à Aurélie : « *T'as vraiment un souci, t'es une grosse complexée, de ta propre personne, tu t'assumes pas, parce que sinon tu serais pas mauvaise comme ça* ».[210] Les relations entre candidates témoignent de la concurrence ambiante et de la culture du clash qui accentuent le dénigrement des femmes entre elles.

L'association des champs lexicaux du domaine de la faiblesse et du « féminin » est constante. Dans l'épisode 65 des « Marseillais 4 », lorsque Hilona et Kevin doivent s'affronter dans un duel, Kevin réagit en ces termes : « *Pourquoi elle m'a mis une fille ? Elle sait pas ce qu'elle fait ! On va gagner, c'est sûr, j'suis sûr de moi, je vais l'exploser Hilona*. »[211] Lors d'une épreuve physique dans l'épisode 64 de la saison 4 des « Marseillais », Nikola donne des ordres : « La technique c'est quoi ? Ecoutez les filles, nous, on sera les porteurs », laissant sous-entendre que les femmes n'ont pas les capacités physiques pour porter des charges.[212] Plus largement, si l'on prend tous les épisodes analysés de « Koh Lanta, la guerre des chefs », on constate que la plupart des épreuves sont sportives et nécessitent de la force physique et de l'endurance. Les hommes sortent vainqueurs de ces épreuves à chaque fois. Les seules fois où des femmes ont gagné,

201 - Analyse du HCE, épisode 66 des « Marseillais 4 », 2019.
202 - Analyse du HCE, « Les Anges 11 », 2019.
203 - Analyse du HCE, épisode 10 de « Koh Lanta, la guerre des chefs 2019 », 2019.
204 - Analyse du HCE, 2019.
205 - Analyse du HCE, épisode 63 des « Marseillais 4 », 2019.
206 - Analyse du HCE Saison 6 des « Marseillais : South America », 2019.
207 - Analyse du HCE, épisode 10 de « Koh Lanta, la guerre des chefs », 2019.
208 - Analyse du HCE, épisode 63 des « Marseillais 4 », 2019.
209 - Analyse du HCE, épisode 64 des « Marseillais 4 », 2019.
210 - Analyse du HCE, saison 11 des « Anges de la Téléréalité », 2019.
211 - Analyse du HCE, épisode 65 des « Marseillais 4 », 2019.
212 - Analyse du HCE, épisode 64 de la saison 4 des « Marseillais », 2019.

elles étaient en binôme avec un homme. Jamais une femme n'a remporté une victoire seule ; les épreuves où elles ont gagné étaient une épreuve d'agilité et une épreuve où il fallait manger des insectes, et là encore, en binôme.[213]

Des injures sexistes extrêmement fréquentes

Les injures sont nombreuses dans les émissions de téléréalité : Kim, candidate des « Anges 9 », traite Evy de « *pute* ». Dans l'épisode 45, Jessica, candidate des « Marseillais vs. Le Reste du Monde 3 » lance à plusieurs reprises des « *ta mère* » envers d'autres candidat.es. Oxanna traite Maëva de « *grosse pute* » et « *d'espèce de pute* », dans la saison 3 des « Marseillais vs. Le Reste du Monde ». Dans la même saison, Paga lance un « *ta mère* » à Julia.

Ces insultes sexistes renvoient à une infériorisation des femmes et les réduisent à leur sexe. Emanant d'un candidat ou d'une candidate, **la sémantique de l'injure est fondamentalement sexiste.** « Pute », « salope », « connasse » sont les injures les plus couramment employées à l'encontre des femmes et revêtent une dimension relative au sexe féminin. Dans la première édition du « *Rapport sur l'état des lieux du sexisme en France* »[214], le HCE, qui a pris comme un de ses thèmes d'analyse la question de l'injure à l'égard des femmes, et notamment l'injure sexiste et sexuelle, montre qu'elle vise une double disqualification, à la fois individuelle et collective : dénigrement individuel sur la base d'un manque présupposé de vertu et de pureté mais aussi dénigrement collectif car l'injure renvoie simultanément à l'ensemble du groupe des femmes qui sont marquées par le sceau de l'impureté (« toutes des salopes ») ». Les injures sexistes fonctionnent comme des rappels à l'ordre de la domination masculine et réaffirment le regard « masculin » comme jauge de la valeur d'une femme, selon une échelle formulée par et pour les hommes. Les injures sexuelles et sexistes, en associant sans cesse les femmes au sexe de manière négative, contribuent à les inférioriser par rapport aux hommes, entraînant chez elles colère et humiliation mais aussi participent du recul de la place et du respect des femmes dans la société et sur Internet et les réseaux sociaux.

Et lorsqu'elles visent des hommes, les injures remettent en cause leur virilité. Les hommes, eux, quand ils sont insultés, le sont en référence à une injonction à la virilité. On peut ainsi lui reprocher d'être éloignés de ce que l'on attend d'un « homme », comme dans l'épisode 92 des « Anges 11 », lorsque Julien apprend que son ex compagne Elisa s'est mise en couple avec Nicolò : « *Ecoute j'ai appris que t'avais fait le malin, t'as fait le bonhomme, on va aller discuter comme deux hommes tous les deux, c'est bon ? T'es un homme ? », « Viens on va parler, t'es un homme ? Porte tes couilles ! On y va !* ».[215] Les injures à l'encontre des hommes sont également souvent **homophobes.** Dans la saison 4 « Les Marseillais en Thaïlande », il y a un clash entre Antonin et Kevin, lequel s'adresse à Antoni en l'applaudissant très fort : « *Bravo, t'es vraiment un bonhomme […] Pour moi, t'y es une baltringue !* », Antonin lui répond : « *Vas-y maintenant porte tes couilles !* ». Quelques instants plus tard, Kevin réplique : « *écoute, une discussion entre hommes, c'est une discussion entre hommes.* » puis enchaîne sur « *On a une discussion entre mecs* », en coupant la parole à une candidate qui tente d'intervenir.[216]

Des modes de séduction très stéréotypés

Dans ce modèle hétérosexuel de relations entre les femmes et les hommes, les modes de séduction sont fondés sur la rivalité et une focalisation forte sur les hommes qui sont les maîtres du jeu.

Le HCE a soumis les programmes des « Anges » et des « Marseillais » au test de Bechdel qui vise à mettre en évidence l'éventuelle surreprésentation des protagonistes masculins ou la sous-représentation de

213 - Analyse du HCE, « Koh Lanta, la guerre des chefs », 2019.
214 - Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, Rapport sur l'état des lieux du sexisme en France 2018 : http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/1er-etat-des-lieux-du-sexisme-en-france-lutter-contre-une-tolerance-sociale-qui
215 - Analyse du HCE, l'épisode 92 des « Anges 11 », 2019.
216 - Analyse du HCE, saison 4 « Les Marseillais en Thaïlande » 2019.

personnages féminins dans une œuvre de fiction.[217] Il repose sur trois critères : il doit y avoir au moins deux femmes nommées (nom/prénom) dans l'œuvre, qui parlent ensemble et qui parlent de quelque chose qui est sans rapport avec un homme. Si l'œuvre vérifie ces trois critères, le test est dit réussi. Sinon, on estime que l'œuvre est centrée principalement sur des figures masculines[218].

100 % des épisodes analysés échouent au test ; il n'y a pas un épisode dans lequel deux candidates qui parlent ensemble, n'évoquent pas un candidat.

Ce ressort d'une focalisation sur les hommes, les femmes restant des satellites tournant autour d'eux, est bien revendiqué par les réalisateurs de ces programmes de téléréalité puisque Vincent GISBERT, Délégué général du Syndicat des producteurs et créateurs de programmes audiovisuels (SPECT), revendique le fait que les discussions entre personnes du même sexe à propos d'une personne de l'autre sexe sont un des principaux ressorts des relations en partie scénarisées de ce type d'émissions[219].

La valorisation de la sexualité des hommes

Cette version exacerbée du Don Juan se retrouve à peu près dans tous les programmes, quels que soient la chaîne, l'émission et le champ lexical utilisé, essentiellement animal dans ce cas. Dans le « petit dico » des "Marseillais", on trouve ainsi à la lettre « J », le mot « jaguar » défini comme nom commun pour qualifier les candidats qui « rôdent la nuit «, loin du lit conjugal. Dans cette émission, Kevin est le « jaguar » attitré – malgré ses trois ans de relation avec Carla, une autre candidate du programme –, surnommé après une énième saison d'écarts « *le jag* ». Le personnage est rendu sympathique par une production qui titrait un récent épisode « *Le retour du jag* ». Il est courant qu'un candidat « *parte en chasse* », tel un « jaguar » et que d'autres candidats valorisent cette pratique : « *Je l'ai entendu rôder toute la nuit !* ». Dans l'épisode 63 des « Marseillais 4 », Niko parle de son ex compagne Dita, en ces termes : « *Pour elle c'est gratifiant d'être mon ex, chose que je peux comprendre parce que je suis le Lord.* » Laura, une autre candidate lui répond « *Ouais mais là c'est pas gratifiant d'être ta meuf en fait je te le dis !* ». Ce à quoi Niko répond : « *C'est pas gratifiant d'être ta meuf ? Tu te plains, tu te plains, bah casse-toi ! Alors j'ai tout moi, j'suis beau, j'suis riche, j'ai tout moi*. »[220]

Le célibat, par ailleurs, est complètement discrédité et le couple hétérosexuel est un marqueur de popularité : les candidat.es en couple sont plus montré.es à l'écran, et, par extension, plus suivi.es sur les réseaux sociaux. L'importance des couples est telle que, au début de la saison 6 des « Marseillais », le désintérêt de Jessie pour la question la met de facto au ban du groupe.[221]

Un rapport de violences morales ou physiques au sein des couples

Dans « Les Marseillais » ou « Les Anges », il est constaté qu'il est courant de s'insulter, de jeter les affaires de l'autre par la fenêtre ou dans la piscine et puis de ruminer et/ou pleurer au « confessionnal » : en bref, « *faire un carnaval* », selon l'expression des « Marseillais ». Plus la dispute est sonore, plus d'autres candidat.es interfèrent et plus le couple devient le centre de l'attention.[222]

Dans les émissions de téléréalité, la **violence verbale et les *clashs,* sont inhérents à la vie de couple**. Ces relations éphémères et médiatisées véhiculent des clichés amoureux oscillant entre le très « *trash* » et le

217 - Christa VAN RAALTE, « 1. No Small-Talk in Paradise: Why Elysium Fails the Bechdel Test, and Why We Should Care », Media, Margins and Popular Culture, *Springer,* 2015 : https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137512819_2

218 - Christa VAN RAALTE, « 1. No Small-Talk in Paradise: Why Elysium Fails the Bechdel Test, and Why We Should Care », Media, Margins and Popular Culture, *Springer,* 2015 : https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137512819_2

219 - Audition de Vincent GISBERT, Délégué général du Syndicat des producteurs et créateurs de programmes audiovisuels (SPECT), le mardi 15 octobre 2019 au HCE.

220 - Analyse du HCE, saison 6 des « Marseillais », 2019.

221 - Emmanuelle RINGOT, Juliette HOCHBERD, « Doit-on s'inquiéter des clichés amoureux véhiculés par la télé-réalité ? », *Marie-Claire,* 19 décembre 2018 : https://www.marieclaire.fr/doit-on-s-inquieter-des-cliches-amoureux-vehicules-par-la-tele-realite,1289826.asp

222 - Emmanuelle RINGOT, Juliette HOCHBERD, « Doit-on s'inquiéter des clichés amoureux véhiculés par la télé-réalité ? », *Marie-Claire,* 19 décembre 2018 : https://www.marieclaire.fr/doit-on-s-inquieter-des-cliches-amoureux-vehicules-par-la-tele-realite,1289826.asp

très enfantin. Parfois, les couples de candidat.es jouent à action ou vérité[223], la séquence suivante il et elle s'insultent et se menacent physiquement.[224]

Un des ressorts de l'action repose sur le fait de faire cohabiter sous le même toit, pendant des mois, sans ou avec très peu de contacts extérieurs, ex-compagnons ou compagnes. Par exemple, dans « les Marseillais », Julien et Jessica, ex-fiancé.es sont, depuis des années candidat.es de l'émission, et saison après saison, leur « complicité d'ex » vexe, frustre ou blesse leurs différent.es conjoint.es. Pour exemple, dans la saison 7 des « Marseillais en Australie », quotidiennement, Nikola, face à la caméra, fait part de ses inquiétudes, en larmes, et Manon, enceinte de Julien, exprime ses doutes quand ce dernier lui propose que Jessica (son ex-fiancée) devienne la marraine de leur futur enfant.[225]

En raison de la règlementation en vigueur, il n'y a pas de sexe diffusé à l'écran. Les scènes de sexe sont floutées, filmées dans la pénombre ou coupées au montage. Cependant les relations sexuelles ont une place prépondérante dans la vie des couples. Une scène en atteste particulièrement, dans la troisième saison des « Marseillais *VS.* Le Reste du Monde », lorsqu'une candidate se fait lyncher publiquement et verbalement car elle ne veut pas « coucher » avec son copain, présenté comme meurtri, frustré. La pression sur les femmes et la question du consentement dans la téléréalité se pose.[226]

La maternité comme gage de sagesse

Le monde de la téléréalité évolue car les thématiques de la grossesse et de la parentalité commencent à apparaître alors que, jusqu'ici, il était centré quais exclusivement sur les frasques et les histoires d'amour conflictuelles des candidat.es. Par exemple, le 1er octobre 2019, quelques heures après que Carla et Kevin, couple phare des « Marseillais » de W9, ont accueilli leur premier enfant, la production M6 annonce, sur son compte Twitter, qu'une mini téléréalité suivant les premiers pas du couple en tant que parents va être réalisée et diffusée.[227]

Pour Nathalie NADAUD-ALBERTINI, le fait qu'un groupe multimédia tel que M6 s'empare du sujet de la parentalité n'a rien d'étonnant. « *La téléréalité fonctionne grâce à une dynamique en deux temps : tout d'abord, le but est de choquer et de véhiculer des scandales afin de créer le buzz. Mais, dans un deuxième temps, pour pérenniser le succès du programme et de la chaîne, il faut bâtir un socle de crédibilité. Quoi de mieux pour cela que de proposer des programmes plus familiaux et moins choquants, à l'instar des émissions de cuisine ou, plus récemment, des mini-séries sur les accouchements ?* ». Par ailleurs, selon la chercheuse, les téléréalités portant sur la grossesse d'une candidate sont le fruit d'une nouvelle conception de la notion de vie privée en général. « *Depuis l'avènement d'Instagram et de Snapchat au début des années 2010, la vie des candidat.es hors tournage est devenu un véritable feuilleton en soi, car ces derniers se filment en permanence avec leur smartphone. Il est donc peu surprenant que des caméras professionnelles entrent désormais dans le quotidien, aussi intime soit-il, de ces personnalités.* »[228]

Les candidat.es semblent souvent vouloir profiter du fait d'avoir un enfant pour véhiculer une image assagie et s'éloigner de la caricature peu flatteuse et tenace qui leur colle à la peau. La parentalité fait aujourd'hui partie des codes normatifs de la société. Selon Nathalie NADAUD-ALBERTINI, « *Depuis la première saison de "Loft Story", en 2000, et la séquence dans la piscine avec Loana, les participants aux émissions de téléréalité sont catégorisés. En médiatisant et en affichant publiquement, sur les réseaux, leur*

223 - Action ou vérité est un jeu de société informel dans lequel les participant.es proposent chacun à leur tour à un.e autre participant.e de choisir entre répondre à une question ou accomplir un gage

224 - Emmanuelle RINGOT, Juliette HOCHBERD, « Doit-on s'inquiéter des clichés amoureux véhiculés par la télé-réalité ? », *Marie-Claire,* 19 décembre 2018 : https://www.marieclaire.fr/doit-on-s-inquieter-des-cliches-amoureux-vehicules-par-la-tele-realite,1289826.asp

225 - Emmanuelle RINGOT, Juliette HOCHBERD, « Doit-on s'inquiéter des clichés amoureux véhiculés par la télé-réalité ? », *Marie-Claire,* 19 décembre 2018 : https://www.marieclaire.fr/doit-on-s-inquieter-des-cliches-amoureux-vehicules-par-la-tele-realite,1289826.asp

226 - Emmanuelle RINGOT, Juliette HOCHBERD, « Doit-on s'inquiéter des clichés amoureux véhiculés par la télé-réalité ? », *Marie-Claire,* 19 décembre 2018 : https://www.marieclaire.fr/doit-on-s-inquieter-des-cliches-amoureux-vehicules-par-la-tele-realite,1289826.asp

227 - Anouk HELFT, « Les stars de télé-réalité se refont une réputation en devenant parents », Slate, 14 octobre 2019 : http://www.slate.fr/story/182736/tele-realite-nabilla-scandales-clash-tendance-parentalite-enfant-grossesse

228 - Anouk HELFT, « Les stars de télé-réalité se refont une réputation en devenant parents », Slate, 14 octobre 2019 : http://www.slate.fr/story/182736/tele-realite-nabilla-scandales-clash-tendance-parentalite-enfant-grossesse

envie de devenir parent, ils ont la possibilité de s'éloigner de leur réputation généralement sulfureuse ». Sur ce point, l'exemple de Nabilla BENATTIA –qui vient d'avoir un enfant– est particulièrement parlant. En 2013, cette candidate des « Anges » acquiert une popularité grâce au *buzz* provoqué par son expression « Non mais allô quoi », prononcée dans l'émission. Pendant les années suivant cet épisode, sa notoriété grandit jusqu'à son arrestation le 9 novembre 2014, pour avoir assené un coup de couteau à son compagnon, Thomas VERGARA.[229] Suite à cet évènement, la jeune femme tente de donner une image assagie, se fait plus discrète et ses apparitions se raréfient, jusqu'à l'annonce de sa grossesse à travers un message posté sur Instagram: « *Après trois mois de silence et sept années de relation, nous sommes heureux de vous annoncer que nous allons devenir parents.* »[230] Cette posture apaisée est confirmée par Paris Match qui signe une couverture portant le titre « Nabilla, l'âge de raison » et assimile ainsi la décision de devenir maman à un gage de maturité.[231]

En conclusion de cette analyse, il apparaît que les chaînes affirment veiller à mettre en œuvre une forme d'autorégulation, en évitant de recourir trop fréquemment aux clashes, et aux scènes violentes ou empreintes de stéréotypés sexués. Mais, pour garantir une évolution positive, il serait bon que les chaînes rendent publique une évaluation menée à partir des indicateurs de la grille du CSA[232] et s'engagent à obtenir une note satisfaisante.

RECOMMANDATION 19 : Faire signer à toutes les chaînes qui produisent des émissions de téléréalité une charte d'engagement à avoir des réponses de bon niveau au regard des indicateurs de la grille du CSA.

Le Conseil Supérieur de l'audiovisuel (CSA) et son pouvoir de sanction face à la téléréalité

Ce que disent les textes

Au regard des dispositions relatives aux droits des femmes de l'article 3-1 de la loi du 30 septembre 1986, l'apparition des émissions de téléréalité a conduit le CSA à émettre, le 14 mai 2001, une recommandation, dont les principes ont été intégrés dans les conventions, visant à ce que ne soit pas mis en avant, de manière excessive, l'esprit d'exclusion et que ne soient pas proférés des propos diffamatoires ou injurieux à l'encontre des participant.es. Les diffuseurs sont tenus, d'une part, de mettre en permanence à la disposition des participant.es un lieu préservé de tout enregistrement et, d'autre part, de prévoir des phases quotidiennes de répit d'une durée significative et raisonnable, ne donnant lieu à aucun enregistrement sonore ou visuel ni à aucune diffusion. Les participant.es doivent être clairement informé.es des capacités du dispositif technique d'enregistrement, notamment de l'emplacement des caméras et des micros et de leur nombre, de l'existence de caméras infrarouge ou de glaces sans tain. Des raisons de sécurité peuvent justifier un suivi permanent de la vie des participants par les responsables de la production mais sans enregistrement ni diffusion.[233] Par ailleurs, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, a renforcé la mission du CSA de lutte contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes et les violences faites aux femmes.

La mise en application de l'échelle de sanctions du CSA

La plupart des mises en demeure sont précédées d'une lettre de mise en garde ou d'une lettre de rappel ferme à la réglementation. L'objectif du CSA est d'intervenir de manière graduée, afin d'éviter

229 - Anouk HELFT, « Les stars de télé-réalité se refont une réputation en devenant parents », *Slate,* 14 octobre 2019 : http://www.slate.fr/story/182736/tele-realite-nabilla-scandales-clash-tendance-parentalite-enfant-grossesse.
230 - Instagram de Nabilla BENATTIA : https://www.instagram.com/nabilla/?hl=fr.
231 - Anouk HELFT, « Les stars de télé-réalité se refont une réputation en devenant parents », *Slate,* 14 octobre 2019 : http://www.slate.fr/story/182736/tele-realite-nabilla-scandales-clash-tendance-parentalite-enfant-grossesse.
232 - *Cf.* Annexe 3 en p. 142.
233 - Site du CSA, « La déontologie des programmes » : https://www.csa.fr/Proteger/Garantie-des-droits-et-libertes/La-deontologie-des-programmes.

la sanction immédiate. Il peut infliger différents types de sanctions, en fonction de la gravité des fautes commises :

- La suspension de l'édition, de la diffusion, de la distribution des services du programme, d'une partie du programme ou d'une ou plusieurs séquences publicitaires pour un mois ou plus.
- La réduction de la durée de l'autorisation ou de la convention dans la limite d'une année.
- Une sanction pécuniaire assortie éventuellement d'une suspension de l'édition ou de la distribution du ou des services ou d'une partie du programme. À titre d'exemple, en juin 2017, le CSA a prononcé à l'encontre de la société C8[234], à titre de sanction, la suspension de la diffusion des séquences publicitaires au sein de l'émission « Touche pas à mon poste » et de celles diffusées pendant les quinze minutes qui précèdent et les quinze minutes qui suivent la diffusion de cette émission pendant une durée de deux semaines En juin 2018, le Conseil d'État à confirmer cette décision (*cf.* décision n° 412071).
- Le retrait de l'autorisation ou la résiliation unilatérale de la convention.

Les mises en demeure et sanctions prononcées par le CSA sont souvent l'objet de contestations devant le Conseil d'État. À ce titre, il peut être signalé que, dans une autre affaire que celle précédemment citée, le Conseil d'État a récemment condamné le CSA à verser 1,1 million d'euros à la chaîne C8, estimant que la sanction infligée à la chaîne avait été démesurée.

Les sanctions du CSA envers la téléréalité

En 2016, après avoir été alerté à de très nombreuses reprises sur les émissions de téléréalité diffusées par NRJ 12, W9 et TFX, le CSA est intervenu auprès des chaînes précitées.

Ainsi, NRJ 12 – pour les « Anges de la téléréalité » et le « Mad Mag » – a été fermement mise en garde, dans une décision publiée le mercredi 15 juin 2016 : « suite à la diffusion de plusieurs émissions du « Mad Mag » et des « Anges » qui ont entraîné de nombreuses plaintes de téléspectateurs déplorant leur grande vulgarité et leur sexisme ». Dans sa lettre, le CSA annonce avoir « relevé plusieurs scènes portant directement atteinte à l'image des femmes, notamment dans les émissions du 29 février et du 8 mars 2016, en raison de propos stéréotypés et dégradants ».

Les faits relevés sont notamment les suivants. Dans l'épisode du 29 février 2016 des « Anges 8 - Pacific dream », Ricardo, un candidat dans la villa tient des propos sexistes. Face caméra, le jeune homme dit, lors d'une séance de débriefing autour du ménage de leur villa à Los Angeles : « *Dimitri râle parce que la cuisine est dans un sale état. Moi je suis tout à fait d'accord avec lui sauf que je dis à Dimitri : "nous, on est des mecs, ce n'est pas à nous de faire ça, respecte-toi, c'est pas à l'homme de faire ça, c'est à la femme"* ».[235]

Concernant le « Mad Mag », le CSA a « relevé la présence systématique de propos portant directement atteinte à l'image de la femme, notamment dans les émissions des 14 mars, 4 avril et 6 mai 2016 ». Le CSA a également précisé à la chaîne que, d'une manière plus générale, il s'inquiétait vivement de la tonalité et des ressorts de l'émission qui conduisent à favoriser la diffusion de séquences, de dialogues, d'images et de postures de nature à donner une représentation des femmes marquée par des stéréotypes dévalorisants, présents tout au long de ces deux programmes. Après visionnage, l'instance de régulation l'a appelée à « *la plus grande vigilance* » pour ces programmes, qui mettent en avant « *de manière excessive l'esprit d'exclusion et les conflits violents entre les candidats* » et qui « *véhiculent*

234 - Le Conseil a été saisi par de très nombreux téléspectateurs et téléspectatrices au sujet d'une séquence diffusée le 7 décembre 2016, à 20h45, lors de l'émission « Touche pas à mon poste », au cours de laquelle l'animateur, prétextant un jeu, a amené une des chroniqueuses en plateau à poser la main sur son pantalon, au niveau de son sexe, sans l'avoir prévenue ou recueilli son consentement.

235 - La Rédaction, « "Les Anges de la téléréalité" et "Le Mad mag" jugés sexistes par le CSA », *TéléZ*, 16 mai 2016 : https://www.telez.fr/actus-tv/les-anges-de-la-telerealite-et-le-mad-mag-juges-sexistes-par-le-csa/

une image dégradée des femmes ».[236] Suite à la diffusion de ces séquences, le CSA a menacé NRJ12 d'interdire « Les Anges » aux moins de 12 ans. Dans ce cas, la chaine ne serait plus en mesure de diffuser le programme avant 22 heures.

La séquence du 16 mai 2016, qui se déroule dans l'épisode 62 des « Anges de la téléréalité 8 », contient des scènes d'intimidation et de violence verbale et sexiste envers une candidate. On y découvre Ricardo, visiblement en colère, parce qu'Aurélie, « *ne passe pas bien le balai* ». Donc le ton monte. « *Je vais te faire vivre un enfer* », déclare le candidat tout en tapant avec hargne dans un seau d'eau. « *Je vais te bizuter, tu vas pleurer tous les jours de ta vie* », précise-t-il plus tard. Suit alors la « vengeance » de Ricardo : vol du matelas d'Aurélie, matelas jeté dans le jardin, matelas utilisé en guise de serpillière.[237]

Le CSA a, par courrier, attiré l'attention des responsables des chaines W9 — pour « Les Marseillais » — et TFX – pour le « Bachelor » -, sur le nécessaire respect des dispositions de l'article 3-1 de la loi du 30 septembre 1986, en raison notamment de l'accumulation des stéréotypes dévalorisants véhiculés dans ces programmes.

La sensibilisation des groupes concernant la lutte contre les stéréotypes

En 2018, après avoir reçu de nouvelles saisines, le CSA a organisé un cycle d'auditions avec les groupes TF1, M6 et NRJ et proposé la rédaction d'une charte relative à la représentation d'une image respectueuse des femmes dans les émissions de téléréalité. Les signataires n'étant pas parvenus à s'accorder sur un texte commun, le CSA a décidé de poursuivre son travail sur ces programmes en réalisant, tout au long de l'exercice 2019, un visionnage des émissions de téléréalité afin de relever d'éventuels manquements ou évolutions. La première phase de visionnage (mars à juin 2019) a permis de relever que, si le dialogue initié avec les chaînes de télévision en 2018 n'a pas abouti à la signature d'une charte, certains ajustements visant à limiter les représentations dégradantes et stéréotypées des femmes dans leurs émissions ont été opérés mais restent néanmoins insuffisants[238].

236 - CSA, Décision du CSA, « Émissions Le Mad Mag et Les Anges de la téléréalité : NRJ 12 fermement mise en garde », Assemblée plénière du 18 mai 2016, 15 juin 2016 : https://www.csa.fr/Arbitrer/Espace-juridique/Les-textes-reglementaires-du-CSA/Les-decisions-du-CSA/Émissions-Le-Mad-Mag-et-Les-Anges-de-la-telerealite-NRJ-12-fermement-mise-en-garde

237 - Clio WEICKERT, « Plaintes au CSA : Quand les fans des "Anges de la téléréalité" s'attaquent au programme », *20 minutes,* 18 mai 2016 : https://www.20minutes.fr/television/1847603-20160518-plaintes-csa-quand-fans-anges-telerealite-attaquent-programme

238 - Audition de Carole BIENAIME-BESSE et de Géraldine VANHILLE, représentante du CSA, par le HCE le 12 novembre 2019.

B. « MISS FRANCE » : UNE CARICATURE ARCHAÏQUE

Le HCE a souhaité compléter son analyse des émissions de divertissement par un regard sur l'émission « Miss France », en raison de sa très grande audience et parce que son objet même, affiché et revendiqué, d'un ciblage sur le corps et la prestance de femmes, évaluées toutes ensemble selon des critères de beauté fixés et figés depuis longtemps, pourrait participer d'une instrumentalisation du corps des femmes et d'une vision archaïque de leur place et de leur rôle dans la société.

L'analyse du HCE s'est portée sur l'élection du 14 décembre 2019, retransmise sur TF1.

1. Les chiffres d'audience

Comme chaque année, la soirée « Miss France » est un gros enjeu pour la chaîne et pour la société de production Endemol. L'audience de l'édition 2020 a rassemblé **6,87 millions de téléspectateurs et téléspectatrices** (7,3 millions en 2019) avec 69 % de part d'audience sur les 15-24 ans et 61 % sur les 15-34 ans.[239]

2. Les critères pour participer à Miss France

Selon le Règlement de l'élection nationale « Miss France » [240], pour participer au concours, « *il faut impérativement :*

- *être de sexe féminin ;*
- *être née de nationalité française ;*
- *avoir un âge compris entre 18 et 24 ans à la date du 1er novembre de l'année en cours ;*
- *être célibataire ;*
- *mesurer au minimum 1,70 m ;*
- *posséder un casier judiciaire vierge.*

Il ne faut pas :

- *avoir posé partiellement ou totalement dénudée ou promouvoir des activités érotiques ;*
- *être tatouée (sauf tatouage discret) et/ou percée ;*
- *être mariée, pacsée, divorcée ou veuve ;*
- *avoir des enfants ;*
- *avoir eu recours à la chirurgie plastique (excepté la chirurgie réparatrice) ;*
- *avoir associé son écharpe régionale à de la propagande politique ou religieuse.* »

Sylvie TELLIER, directrice générale de l'organisation Miss France argumente : « *Dans la mesure où Miss France sera extrêmement sollicitée pendant toute son année et participera à de nombreux déplacements, nous lui demandons d'être dégagée de toutes obligations familiales. De plus, notre règlement est en phase avec celui des concours internationaux sur ce point.* »[241]

239 - SC avec AFP, « Miss France 2020: audience en baisse pour TF1 », *Stratégies,* 16 décembre 2019 : https://www.strategies.fr/actualites/medias/4038356W/miss-france-2020-audience-en-baisse-pour-tf1.html

240 - Règlement de l'élection nationale « Miss France » : http://www.missspm.com/data/reglement_CMF.pdf

241 - Olivia COHEN, « Attention Alicia AYLIES, voici le côté obscur de la vie de Miss France », *Slate,* 18 décembre 2016 : http://www.slate.fr/story/131711/miss-france-fardeau

La condition de « Ne pas être ni avoir été mariée ou pacsée, ne pas avoir eu ni avoir d'enfant » est une mesure discriminatoire, qui serait interdite s'il s'agissait d'un recrutement, mais que l'on accepte pourtant pour un concours. « *Il faut qu'elles affichent une disponibilité sexuelle, pour le fantasme masculin…* », décrypte Marlène COULOMB-GULLY[242]. Sylvie TELLIER défend ce critère en évoquant la disponibilité des Miss : « *On ne peut pas faire ça et s'occuper de son enfant… Les Miss voyagent* ». Geneviève de FONTENAY avait d'ailleurs déclaré par le passé : « *Non non, un enfant, ce n'est pas fait pour être sous la garde d'une nurse…* ». Ces déclarations témoignent du sexisme de cette mesure, qui confine en creux les femmes dans le rôle de mère au foyer.[243]

Il est également défendu aux candidates de fumer, consommer de l'alcool, faire de l'ironie ou du placement de produit, dire du mal d'autres concours de beauté et « *d'une manière générale, d'avoir un comportement contraire aux bonnes mœurs, à l'ordre public ou à l'esprit du concours basé sur des valeurs d'élégance* ». À titre d'exemple, Emilie MALMARTEL, Miss Brive 2010, a été destituée de son titre après avoir publié sur Facebook des photos d'elle en train d'embrasser sur la bouche deux de ses amies.[244] Autre exemple, en octobre 2016, Margaux LEGRAND-GUÉRINEAU, élue Miss Centre-Val de Loire, a été poussée vers la sortie pour cause de photos non réglementaires. Alors que la version officielle s'en tenait à « *Je mets fin à mon aventure pour des raisons qui me sont personnelles* », la candidate a confié aux médias : « *En réalité, c'est une destitution. Je n'ai pas abandonné. Un mois après l'élection, Sylvie TELLIER m'a appelée pour me dire qu'elle avait reçu un courrier anonyme avec des photos dénudées de moi. Elle m'a conseillé de dire que j'abandonnais pour des raisons personnelles.* »[245]

3. Une élection qui normalise la « femme objet »

Le but affiché d'élire la « plus belle femme de France » risque de ne pas participer à promouvoir les femmes mais, au contraire, à les enfermer dans des stéréotypes. Certes, comme le justifient aussi les journaux féminins qui mettent en couverture de très jeunes femmes qui cochent toutes les cases des critères dominants de beauté, montrer des « créatures de rêve » peut créer des modèles aspirationnels qui permettent, l'espace d'un instant, de s'identifier à elles et de fantasmer. Mais cette dictature d'une beauté unique, être grande, mince, jeune etc. participe de la création d'une chape de plomb supplémentaire placée sur les épaules des filles et des femmes à qui on envoie le message que s'enfermer dans un carcan, c'est une forme de réussite. Finalement, dans ce concours censé mettre en valeur les femmes, on s'aperçoit qu'elles ne sont, en fait, que femmes objets et non sujets.[246]

D'après Claire SERRE-COMBE, ancienne porte-parole de l'association Osez le Féminisme !, « *Il est très curieux qu' […]on éprouve encore le besoin de mettre en concurrence des femmes non pas sur des critères intellectuels ou de mérites mais sur des critères purement physiques* ». Il n'est en effet jamais question de présenter une image des femmes plus valorisante à travers leur capacité à créer, entreprendre et avoir des responsabilités sans avoir la nécessité de dévoiler son corps.

242 - Aude LORRIAUX, « Miss France 2020 : Peut-on être féministe et regarder le concours ? », *20 Minutes,* 13 décembre 2019 : https://www.20minutes.fr/arts-stars/television/2670923-20191213-miss-france-2020-peut-encore-sauver-partie-concours-quand-feministe

243 - Aude LORRIAUX, « Miss France 2020 : Peut-on être féministe et regarder le concours ? », *20 Minutes,* 13 décembre 2019 : https://www.20minutes.fr/arts-stars/television/2670923-20191213-miss-france-2020-peut-encore-sauver-partie-concours-quand-feministe

244 - Olivia COHEN, « Attention Alicia AYLIES, voici le côté obscur de la vie de Miss France », *Slate,* 18 décembre 2016 : http://www.slate.fr/story/131711/miss-france-fardeau

245 - Sébastien BUSSIERE, « Miss Centre : "Je n'ai pas abandonné le concours" », *La Nouvelle République,* 5 novembre 2016 : https://www.lanouvellerepublique.fr/indre-et-loire/miss-centre-je-n-ai-pas-abandonne-le-concours

246 - Edouard REIS CARONA, « Miss France. Concours bon enfant ou grande fête du sexisme ? », *Ouest France*, 15 décembre 2018 : https://www.ouest-france.fr/culture/people/miss-france/miss-france-concours-bon-enfant-ou-grande-fete-du-sexisme-6132117

4. Miss France : une tradition qui se modernise selon le comité et le diffuseur

Les responsables de ce concours et les diffuseurs mettent en avant leur souci de faire évoluer ce concours et de promouvoir un modèle de femmes non exclusivement centré sur leur physique.

Lors de l'audition du Groupe TF1[247], la chaîne a fait valoir une volonté de faire évoluer l'émission « Miss France » : « *Cette émission est un rendez-vous annuel historique qui représente le patrimoine des régions et assume son côté désuet. L'émission ne prétend pas que les Miss représentent les femmes dans l'absolu. Il y a eu une volonté de la part de TF1 de faire évoluer « Miss France » : le physique ne demeure plus l'unique critère. Les Miss passent un test de QI et beaucoup ont fait des études supérieures. Que les candidates soient jolies reste une évidence, mais TF1 appuie le fait que ce n'est plus l'unique critère. Les séquences en petite tenue ont d'ailleurs été réduites. L'année dernière, le jury de Miss France était entièrement féminin. Cette année, le jury est présidé par Amandine HENRY, la capitaine de l'équipe de football des Bleues.* » Le Groupe rappelle cependant qu'il ne peut pas imposer un trop grand nombre de conditions au Comité Miss France car ce dernier garde la mainmise sur son choix de chaîne pour la diffusion de l'émission.

Le comité Miss France, quant à lui, insiste sur l'importance de la personnalité ou de l'histoire des candidates. Quinze d'entre elles ont été pré-éliminées avant le concours sur la base d'entretiens individuels. « *Le but est de juger leur éloquence mais surtout de voir leur évolution après le mois de préparation. Je suis très attachée à cela. Avec les autres jurés, nous essayons de voir si elles sont prêtes à porter la couronne* », a récemment expliqué Sylvie TELLIER dans un entretien au Figaro[248]. Fin novembre, la directrice générale de Miss France a déclaré : « *J'aimerais répondre aux féministes que peu importe la manière dont on accède à la célébrité : être une femme, c'est être libre* »[249]. Elle assure que « *Les féministes se trompent de combat en visant Miss France. Depuis quelques années, les Miss France prennent la parole et s'engagent dans de belles causes. Elles agissent aussi pour améliorer la condition féminine. C'est un concours de beauté avec juste une limite de taille.* »[250] Quant à Jean-Pierre FOUCAULT, qui présente le concours depuis 25 ans, il tient à souligner[251] : « *C'est fini le 'sois belle et tais-toi' d'il y a une dizaine d'années* ».

Quelles que soient les évolutions revendiquées par la chaîne et les organisateurs et organisatrices, l'émission en elle-même pose question quant à l'image des femmes présentée à des millions de téléspectateurs et téléspectatrices, sans compter les propos haineux que suscite ce genre d'émissions sur les réseaux sociaux.

5. L'élection de Miss France 2020 : un cas d'école pour la lutte contre le sexisme et le racisme en ligne ?

On constate, durant ou après l'émission, un déferlement de nombreux propos haineux en ligne, contribuant à dégrader l'image des femmes. Ce type d'émission, en ne jugeant les femmes que sur des critères physiques, ouvre, en effet, la porte à des jugements violents à l'égard des candidates, fondés sur des critères sexistes : appréciations du physique, moqueries, dénigrements, injures.

Si le comité Miss France défend l'idée que le concours n'est pas seulement fondé sur des critères physiques, les réactions sur les réseaux sociaux montrent bien que le public perçoit bel et bien le contraire.

247 - Audition de Nathalie LASNON, Directrice des Affaires Réglementaires et Concurrence du Groupe TF1 et de Thomas COURCELLE, Directeur de la Conformité des Programmes Groupe TF1, par le HCE le 12 décembre 2019.

248 - Capucine TROLLION, « Miss France 2020 : Sylvie TELLIER explique comment sont choisies les Miss », *RTL,* 12 décembre 2019 : https://www.rtl.fr/culture/medias-people/miss-france-2020-sylvie-tellier-explique-comment-sont-choisies-les-miss-7799676255

249 - AFP, « Entre critiques de féministes et succès d'audience, Miss France 2020 désignée samedi », *L'Express,* 12 décembre 2019 : https://www.lexpress.fr/actualites/1/societe/entre-critiques-de-feministes-et-succes-d-audience-miss-france-2020-designee-samedi_2110830.html

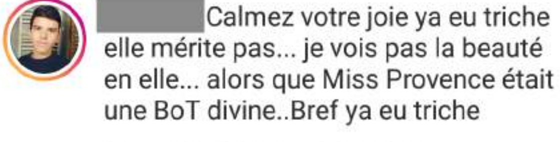
250 - Sandra LORENZO, « Ringard, sexiste, dépassé Miss France? La position des féministes n'est pas si évidente », *HuffPost,* 16 décembre 2019 : https://www.huffingtonpost.fr/entry/ringard-sexiste-depasse-miss-france-la-position-des-feministes-nest-pas-si-evidente_fr_5c92ac8ae4b0983cd4e41ef0

251 - Marie POUSSEL, « Jean-Pierre FOUCAULT : "Ceux qui dénigrent les Miss France n'ont jamais regardé l'émission…" », *Le Parisien,* 12 décembre 2019 : http://www.leparisien.fr/culture-loisirs/tv/jean-pierre-foucault-ceux-qui-denigrent-les-miss-france-n-ont-jamais-regarde-l-emission-12-12-2019-8216316.php

Extraits de commentaires Instagram au lendemain de l'élection de Clémence BOTINO :







Clémence BOTINO, élue Miss France 2020, subit ainsi, à ce titre, de nombreuses injures sexistes et racistes sur les réseaux sociaux[252]. Le racisme doublé de sexisme sur les réseaux sociaux n'est malheureusement pas nouveau. Après son élection en décembre 2016, Alicia AYLIES, Miss France 2017, essuyait des tweets haineux. Corinne COMAN, Miss France 2003 explique qu'à son époque, elle aussi, subissait du racisme : « C'est d'une violence inouïe, c'est indéniable. »[253]

Extraits de tweets au lendemain de l'élection de Clémence BOTINO :





252 - Mohamed ERRAMI, « Miss France 2020, la Guadeloupéenne Clémence Botino, victime de racisme sur les réseaux sociaux » *FranceInfo,* 17 décembre 2019 : https://la1ere.francetvinfo.fr/miss-france-2020-guadeloupeenne-clemence-botino-victime-racisme-reseaux-sociaux-782505.html

253 - Clémence BUZALKA, « Clémence BOTINO victime de racisme, les Miss prennent sa défense », *FranceInfo,* 17 décembre 2019 : https://la1ere.francetvinfo.fr/polynesie/clemence-botino-victime-racisme-miss-prennent-sa-defense-782565.html

À ce sujet, voir :

HCE, Rapport *En finir avec l'impunité des violences faites aux femmes en ligne : une urgence pour les victimes*, 2018.[254]



C. LE SEXISME DANS LES CLIPS MUSICAUX : UN PUISSANT MOTIF DE RÉGULATION DES SUPPORTS NUMÉRIQUES

La question du sexisme sur les supports numériques est au cœur des préoccupations du HCE car c'est un secteur où l'image des femmes est particulièrement mise à mal et où la régulation des contenus est plus difficile, voire impossible.

En décembre 2018, le Conseil Supérieur à l'Audiovisuel (CSA) a publié une étude relative à la représentation des femmes sur *YouTube*[255]. *YouTube* a été choisi pour cette étude puisque, en plus d'être, depuis 2005, le site hébergeur de contenus vidéo de référence, c'est aussi, selon Médiamétrie, la plateforme la plus consultée chez les 15-24 ans (18 minutes) et la deuxième plus consultée, tout âge confondu (7 minutes), en France[256]. **8 Français.es sur 10 entre 16 et 24 ans vont sur YouTube au moins une fois par jour,** selon l'étude « Les Chiffres de YouTube 2018 » menée par *WebMarketing* Conseil[257].

De l'analyse du CSA découlent plusieurs constats :

1. Des femmes sous représentées et en situation de figuration

Les clips musicaux sont les contenus qui enregistrent le plus de « vues » parmi le top (80 %), les plus appréciés (79,3 %), les plus dépréciés (74,6 %) et les plus commentés (73,2 %).[258]

Les femmes sont globalement sous-représentées (40 % vs. 60 % d'hommes) et presque exclusivement **cantonnées aux rôles secondaires ou de figuration**[259]. À titre d'exemple, dans le clip de Booba pour le titre « Petite Fille », publié en ligne sur Youtube le 10 décembre 2018, la femme tient un rôle esthétique, ou encore dans le clip de « Smog » de Damso, publié en ligne le 13 juin 2018, il n'y a aucune femme présente. Cette donnée est particulièrement significative puisque sont indexés dans cette catégorie, les personnes occupant un rôle esthétique ou inactif.[260]

254 - HCE, Rapport *En finir avec l'impunité des violences faites aux femmes en ligne : une urgence pour les victimes,* 2018 http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_violences_faites_aux_femmes_en_ligne_2018_02_07-3.pdf
255 - 20 propositions formulées par le CSAl : https://www.csa.fr/Informer/Toutes-lesactualites/Actualites/Le-CSA-appelle-a-une-refonte-globale-de-la-regulation
256 - « L'Année Internet 2017 », *Médiamétrie,* 22 février 2018 : https://www.mediametrie.fr/internet/communiques/l-annee-internet-2017.php?id=1830
257 - BDM, « Chiffres YouTube – 2019 » : https://www.blogdumoderateur.com/chiffres-youtube/
258 - Étude du CSA, « Représentation des femmes dans les vidéos les plus vues sur YouTube », décembre 2018 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Thema-Toutes-les-etudes-realisees-ou-co-realisees-par-le-CSA-sur-des-themes-specifiques/Les-etudes-du-CSA/Representation-des-femmes-dans-les-videos-les-plus-vues-sur-YouTube
259 - Étude du CSA, « Représentation des femmes dans les vidéos les plus vues sur YouTube », décembre 2018 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Thema-Toutes-les-etudes-realisees-ou-co-realisees-par-le-CSA-sur-des-themes-specifiques/Les-etudes-du-CSA/Representation-des-femmes-dans-les-videos-les-plus-vues-sur-YouTube
260 - Étude du CSA, « Représentation des femmes dans les vidéos les plus vues sur YouTube », décembre 2018 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Thema-Toutes-les-etudes-realisees-ou-co-realisees-par-le-CSA-sur-des-themes-specifiques/Les-etudes-du-CSA/Representation-des-femmes-dans-les-videos-les-plus-vues-sur-YouTube

2. Une sexualisation des femmes

Lorsque des **propos à connotation sexuelle sont tenus, ils s'adressent exclusivement à des femmes**. L'analyse des vidéos a permis de relever que, non seulement les femmes étaient davantage **montrées nues** (partiellement ou totalement) **ou sexualisées** que les hommes mais, qu'en plus, elles étaient les cibles exclusives des **propos à connotation sexuelle**. Si l'on se concentre sur les vidéos représentant une nudité partielle ou totale des personnages (50 vidéos), on relève que 26 d'entre elles mettent en scène des femmes **(52 %)** et 24, des hommes (48 %). Le déséquilibre est davantage marqué lorsque l'on s'intéresse aux vidéos représentant une sexualisation des personnages (38 vidéos) : 29 d'entre elles concernent des personnages féminins (76 %) et seulement 9, des personnages masculins (24 %). Par ailleurs, il convient de préciser que l'on retrouve des femmes nues ou sexualisées presque exclusivement dans les contenus musicaux.[261] Dans le clip de Niska, du titre « Salé », les femmes sont partiellement dénudées et tiennent des rôles esthétiques et secondaires.

Plus de 15 % des contenus visionnés présentent une image dégradante des femmes. Publié le 3 avril 2017, le clip « Vitrine » de Vald en *featuring* avec Damso, montre trois femmes se masturbant de manière explicite devant les deux chanteurs enfermés derrière une vitrine.

3. Des rôles sexués stéréotypés

Les figures féminines et masculines n'échappent pas aux **archétypes de sexe**.[262] Dans le clip « Médicament » de Niska en *featuring* avec Booba, l'homme est présenté comme « protecteur et séducteur », tandis que la femme est « séductrice et sentimentale ».

Les rapports femmes-hommes consistent soit en un jeu de séduction réciproque, soit en une domination masculine. Dans son clip « Miss Miss », sorti le 26 mars 2016, Benjamin BIOLAY est à l'initiative du rapport de séduction et domine le rapport.

4. Une valorisation des hommes violents

Dans 81 % des cas, les auteurs de violences sont des hommes. Dans « Habitué », clip de Dosseh sorti le 8 juin 2018, un homme pointe un pistolet sur la tempe d'un autre homme.

Dans 85 % des cas, les pratiques ou comportements délinquants ou inciviques sont le fait de personnages masculins. Dans son clip « Oyé », sorti le 14 juin 2018, Koba LaD consomme des substances illicites ; dans le clip « R.A.C », publié en ligne le 7 novembre 2019, SCH manie un fusil et tire à trois reprises dont une fois dans la caméra et dans son « Nique la BAC », sorti le 23 août 2019, Lorenzo, avec deux autres hommes, détruisent une voiture à coup de parpaing, de coups de pied et de marteau.

Cette analyse invite, au-delà même des clips musicaux, à réguler les contenus numériques en s'inspirant de la régulation qui existe pour la télévision et la radio.

261 - Étude du CSA, « Représentation des femmes dans les vidéos les plus vues sur YouTube », décembre 2018 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Thema-Toutes-les-etudes-realisees-ou-co-realisees-par-le-CSA-sur-des-themes-specifiques/Les-etudes-du-CSA/Representation-des-femmes-dans-les-videos-les-plus-vues-sur-YouTube

262 - Étude du CSA, « Représentation des femmes dans les vidéos les plus vues sur YouTube », décembre 2018 : https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Thema-Toutes-les-etudes-realisees-ou-co-realisees-par-le-CSA-sur-des-themes-specifiques/Les-etudes-du-CSA/Representation-des-femmes-dans-les-videos-les-plus-vues-sur-YouTube

D. LIMITER LE SEXISME DANS LES MÉDIAS : LE PASSAGE OBLIGÉ PAR DE NOUVELLES CONTRAINTES LÉGALES

Deux secteurs sont ici à réguler plus fortement.

1. Le secteur de l'audiovisuel

Au regard du constat décevant qui a été fait pour les chaînes de télévision et de radio et de la totale absence de régulation du secteur numérique où l'image des femmes est particulièrement malmenée, le HCE estime qu'il convient de renforcer le pouvoir du CSA en matière de régulation dans la nouvelle loi sur l'audiovisuel, à la fois sur l'audiovisuel et le numérique. Les chiffres à ce jour restent trop globaux et ne reflètent pas la réalité. Il convient donc de renforcer significativement les engagements à l'égard du CSA.

RECOMMANDATION 20 : Inscrire dans le projet de loi sur l'audiovisuel un renforcement du rôle du CSA en matière de lutte contre le sexisme dans les programmes audiovisuels en veillant à ce que la loi impose désormais à chaque chaîne de progresser annuellement, d'une part sur la présence des femmes à l'antenne par type de vecteur et d'heure d'audience (journalistes, expertes etc.), d'autre part sur la diminution des stéréotypes dans leur programme (fiction mais surtout divertissement, notamment la téléréalité).

Pour les chaînes de télévision et de radio, il s'agit de modifier, en ce sens, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, à l'article 20-1-A. Ces dispositions nouvelles doivent s'appliquer également à la publicité.

Plus largement, pour approfondir l'analyse qualitative de l'image des femmes dans l'audiovisuel et le numérique, il conviendrait de compléter les données fournies par les chaines au CSA chaque année, par une grande enquête faisant apparaître des données plus affinées sur la proportion de femmes interviewées dans les reportages et les JT, leur rôle en tant victimes, témoins ou expertes, la nature du sujet traité dans les émissions de débat en présence de femmes et croisant des données permettant de mesurer le cumul des discriminations : nombre de personnes blanches/non blanches, sexe, handicap etc.

Cette étude pourrait être étendue au secteur de la presse écrite qui, à ce jour, ne dispose pas de dispositifs d'autorégulation ni de contraintes légales.

RECOMMANDATION 21 : Demander une étude du gouvernement au Parlement, tous les cinq ans, sur le rôle et l'image des femmes dans l'audiovisuel (TV, radios) et le numérique et élargir cette analyse au secteur de la presse écrite.

2. Le secteur du numérique

Compte tenu de l'analyse effectuée sur les clips musicaux et au-delà même de ce secteur, il est nécessaire de réguler les contenus numériques en s'inspirant de la régulation qui existe pour la télévision et la radio.

RECOMMANDATION 22 : Inscrire dans la loi audiovisuel une régulation des contenus sur les plateformes numériques, en insérant dans l'article 63 du projet de loi sur l'audiovisuel qui modifie l'article 15 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 au 5ème alinéa à la suite : « il s'assure également que les programmes mis à disposition du public ne contiennent aucun propos ou images dégradants ou discriminatoires envers les femmes, et qu'ils véhiculent une image non stéréotypée des femmes, dépourvue de préjugés sexistes ».

Concernant le financement des clips musicaux, on peut s'étonner que le Centre National du Cinéma (CNC) contribue au financement au titre de la création, compte tenu de l'image dégradante des femmes qui y est véhiculée.

RECOMMANDATION 23 : Conditionner les financements publics des clips musicaux au respect de la dignité et de l'image des femmes et, plus largement, jeux vidéos, création numérique, cinéma d'animation.

Par ailleurs, au regard des propos et images dégradantes envers les femmes véhiculées par les réseaux sociaux, la proposition de loi AVIA pourrait être complétée pour que les séquences comportant des propos ou images dégradantes des femmes soient retirées.

RECOMMANDATION 24 : Compléter la proposition de loi AVIA pour que les séquences comportant des propos ou images dégradant.es des femmes soient retiré.es des réseaux sociaux dans un délai adéquat.

III. Le sexisme en politique : une chasse-gardée masculine

Dans ce domaine, comme dans tous les autres, les femmes n'échappent pas au sexisme et aux violences sexistes et sexuelles. Mais, au-delà des constantes de manifestions de disqualification à tout propos et en toutes circonstances, il est possible d'identifier des spécificités propres à ce domaine, à la fois parce que le pouvoir politique est un bastion incontesté des hommes et que les femmes y sont vues, plus que partout ailleurs, comme des intruses menaçantes mais aussi à cause de l'exercice même du pouvoir politique. Les élu.es, responsables dans leur territoire devant leurs électeurs et électrices et donc jouant souvent en solo dans leur combat malgré l'appartenance à un parti, ne se sentent pas appartenir à une communauté de travail qui pourrait jouer comme un régulateur des aspérités et des dérapages les plus visibles, comme elle le fait pour partie dans les organisations de travail. La violence du sexisme peut s'exercer sans freins.

Les femmes en politique sont donc confrontées au sexisme, du plus banal au plus grave, du chahut ou des interruptions lors de la prise de parole aux agressions sexistes et sexuelles, en passant par les intimidations, les comportements paternalistes, les insultes, ou le harcèlement. Ces violences concourent à exclure les femmes et à délégitimer leur participation à la vie citoyenne.

Elles le font d'autant plus que, malgré les lois sur la parité, les exécutifs restent majoritairement masculins. Si la parité quantitative a bien eu lieu, le partage effectif du pouvoir se fait attendre.

A. LA CHAPE DE PLOMB DES SIÈCLES

« *Des femmes, il y en a toujours eu en politique. À commencer par HATCHEPSOUT, l'une des premières femmes pharaons de l'Égypte antique, en passant par CATHERINE II de RUSSIE, ÉLISABETH II D'ANGLETERRE et bien d'autres.* »[263] explique l'universitaire Marlène COULOMB-GULLY. Et pourtant les résistances continuent à peser sur l'entrée des femmes en politique et sur leur carrière.

1. Le partage du pouvoir entre les femmes et les hommes

De nombreuses femmes politiques ont témoigné du rôle majeur des lois parité pour leur accession à des mandats électifs. « *À mes débuts en politique, j'étais contre la parité imposée. J'avais fait des études, il y avait des notes pour en attester, des jurys. Or, ce n'est pas la vraie vie. Lorsque je suis tombée enceinte je me suis rendue compte de ce qu'était la vraie vie. J'ai radicalement changé d'avis sur la parité imposée, car elle a obligé à aller chercher les femmes, à les former et les encourager* »[264], dit ainsi Valérie PÉCRESSE au cours de son audition.

263 - Audition de Marlène COULOMB-GULLY, le 21 janvier 2020.
264 - Audition de Valérie PECRESSE, le 15 janvier 2020.

Mais au vu des freins toujours à l'œuvre, notamment au regard des exécutifs, des insuffisances du statut de l'élu.e, des conditions de travail et des relations interpersonnelles, les femmes politiques sont également nombreuses à rappeler que : « *La loi, nécessaire, n'est pas suffisante*. »[265]

a) Les règles paritaires

La parité est un outil autant qu'une fin visant le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes. Elle est une exigence de justice et de démocratie.

Récapitulatif des contraintes paritaires par mode de scrutin et élection[266]:

Scrutin de liste (ou plurinominal majoritaire)

- Lors des élections municipales et intercommunales moins de 1000 habitant.es, la parité n'est pas obligatoire.
- Lors des élections municipales et intercommunales de plus de 1000 habitant.es, la parité est obligatoire avec une alternance stricte femme-homme sur la liste.
- Pour les élections régionales, l'alternance stricte femme homme est obligatoire sur la liste.
- Pour les élections européennes, la parité est obligatoire avec une alternance stricte femme homme sur la liste
- Pour les élections sénatoriales pour les départements élisant 3 sénateurs ou sénatrices ou plus (73 % des élu.es au Sénat) la parité est obligatoire avec alternance femme-homme sur la liste.

Scrutin uninominal majoritaire

- Pour les élections sénatoriales pour les départements élisant un ou deux sénateurs ou sénatrices, il n'y a pas de parité obligatoire.
- Pour les élections législatives, seule une parité des candidat.es présentée.es est exigée (et non pas des élu.es) sous peine de sanction de retenue financière sur la première fraction de l'aide publique accordée aux partis politiques[267].

Scrutin binominal

- Pour les élections cantonales et départementales, la parité est obligatoire avec des binômes femme-homme par canton.

Si ces lois ont permis d'améliorer la représentation des femmes en politique, la parité n'est toujours pas acquise. Il reste par exemple des « zones blanches » de la parité, comme dans les communes de moins de 1000 habitant.es et les intercommunalités où il n'existe aujourd'hui aucune règle paritaire.

RECOMMANDATION 25 : Étendre les dispositifs paritaires dans les zones blanches de la parité : les villes de moins de 1 000 habitant.es et les intercommunalités.

265 - Charlotte ROTMAN, *Retourne à la maison ! Les femmes politiques face au sexisme*, Robert Laffont, 2016, p.96.
266 - Rapport HCE – Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.es au niveau local – 2017.
267 - Loi n° 88-227 du 11 mars 1988 relative à la transparence financière de la vie politique : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=4C25CE0A29998C85281663A509EA2418.tplgfr22s_2?idArticle=LEGIARTI000036432501&cidTexte=LEGITEXT000006069061&dateTexte=20180101

Part des hommes dans les assemblées locales et nationales et au sein des exécutifs, avant et après les lois dites de parité.

	Avant 1999 et les lois dites de parité	Dernières élections et/ou nominations	Date de la dernière élection et/ou nomination
Sans contrainte légale			
Gouvernement français (hors Premier.ère ministre)	66 %	50 %	2017
Présidents de conseils régionaux	88,5 %	83,3 %	2015
Présidents de conseils généraux / départementaux	99,0 %	90,1 %	2015
Présidents d'intercommunalités (E.P.C.I.)	94,8 %	92,3 %*	2014
Vice-présidents d'intercommunalités (E.P.C.I.)	-	80,0 %*	
Maires (toutes communes confondues)	92,5 %	84,0 %	2014
Conseillers municipaux des communes de moins de 3 500 habitant.es (1995) puis de moins de 1000 (2014) habitant.es	79,0 %	61,5 %	
Avec contrainte légale partielle ou incitative			
Sénateurs	94,7 %	68,4 %	2017
Députés	89,1 %	61,3 %	2017
Avec contrainte légale stricte			
Députés français au Parlement européen	59,8 %	56,8 %	2014
Conseillers régionaux	72,5 %	52,1 %	2015
Vice-présidents régionaux	84,9 %	51,6 %	
Conseillers départementaux	90,8 %	49,9 %	2015
Vice-présidents départementaux	-	51,7 %	
Adjoints au maire dans les communes de 3 500 habitant.es et plus (1995) puis 1 000 habitant.es et plus (2014)	78,2 %	52,5 %	2014
Conseillers municipaux dans les communes de plus de 3 500 habitant.es (1995) puis 1 000 habitant.es et plus (2014)	78,3 %	51,8 %	

Sources : Ministère de l'Intérieur – Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes - octobre 2017
**Données incomplètes, seules 95% des intercommunalités ont été renseignées auprès du ministère de l'Intérieur*

La parité ne doit pas se limiter à une parité comptable. Elle doit également permettre de s'interroger sur les conditions de travail, sur le partage des tâches, sur les stéréotypes sexistes, et sur l'ensemble des obstacles structurels qui empêchent les femmes de pouvoir pleinement exercer les fonctions à responsabilités pour lesquelles elles sont aussi compétentes que les hommes.[268]

b) L'absence de femmes dans les postes à haute responsabilité du monde politique

Trop de hautes fonctions où il n'y a encore jamais eu une femme

Les hommes se partagent les postes à haute responsabilité et les femmes restent confinées souvent à des fonctions d'ajointes ou de seconds rôles, alors même que leur action est primordiale : « *Ce sont bien des femmes qui sont à la manœuvre, quand il s'agit de promouvoir la parité, de protéger les femmes des violences sexistes, de légiférer sur la prostitution ou de favoriser l'égalité professionnelle* »[269], dit ainsi Marlène COULOMB-GULLY.

Le Centre Hubertine Auclert a référencé un certain nombre de hautes fonctions qui n'ont jamais été occupées par des femmes et qui restent à conquérir. Valérie PECRESSE les appelle « les Everest.[270]. Certes, ces fonctions ne relèvent pas toutes du monde politique mais donnent une idée des « chasses-gardées » des hommes à la tête du pouvoir.

268 - *Qu'est-ce que la parité ?* - Extraits du Guide de la parité du HCE.
269 - Audition de Marlène COULOMB-GULLY, le 21 janvier 2020.
270 - Audition de Valérie PECRESSE, le 15 janvier 2020.

Institutions publiques : Présidence de la République, Présidence de l'Assemblée Nationale, Présidence du Sénat, Présidence du Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE), Présidence de la cour des comptes, Direction Générale de l'Institut National de la Statistique et des Études Economiques (INSEE), Vice-présidence du Conseil d'État, Préfecture d'Ile-de-France.

Armée et police : Chefferie d'état-major des armées, Préfecture de la police de Paris.

Justice : Procureur.e de la République de Paris, Défenseur.euse des droits, Direction de l'École Nationale de la Magistrature (ENM).

Enseignement secondaire, supérieur et recherche : Direction de l'Institut d'Études Politiques de Paris, Direction de l'École Polytechnique, Présidence de l'académie des sciences françaises, Direction de l'école des Mines de Paris.

Médias : Présidence du directoire du journal Le Monde, Direction de la publication du Figaro, Présidence direction générale de TF1, Direction du groupe Canal + (présidence-direction générale de Canal+ SA, directeurs généraux, directeurs généraux des programmes, directeurs des sports).

Economie : Gouvernance de la Banque de France, Direction générale de la Caisse des dépôts et consignations, PDG de la Société Générale, Présidence du groupe Total SA, PDG d'Orange, Présidence de Vivendi.

Diplomatie française et gouvernance internationale : Secrétaire général.e de l'ONU, Ambassadeur.rice de France aux États-Unis.

Culture : Administration et direction musicale de l'Opéra National de Paris, Présidence de l'académie des inscriptions et belles-lettres, Direction musicale de l'Orchestre de Paris, Direction du Musée du Louvre.

Sport : Présidence de la fédération française d'athlétisme, Présidence de la fédération française de basket-ball, Présidence de la fédération française de football, Présidence de la fédération française de golf, Présidence de la fédération française de handball, Présidence de la fédération française de rugby, Présidence de la fédération française de tennis, Présidence de la fédération française de tennis de table, Présidence de la fédération française de volleyball.

Il s'ensuit un grand sentiment de solitude parfois quand des femmes accèdent à de hautes fonctions autrefois toujours occupées par des hommes et dont l'environnement est quasi exclusivement masculin. Valérie PECRESSE, dans certaines réunions de la Région Ile-de-France consacrées aux transports par exemple, est régulièrement la seule femme autour de la table et dit ressentir quasi physiquement le poids des réseaux masculins et de la cooptation entre hommes : « *Un homme, par défaut, ne ramène que des hommes – aux réunions, dans ses équipes, dans son entreprise. Une femme pourra quant à elle ramener plus de femmes car les talents féminins existent, mais il faut aller les chercher, les former et les encourager* »[271].

RECOMMANDATION 26 : Instaurer des règles paritaires au sein des assemblées parlementaires (Assemblée nationale, Sénat) aux postes de vice-présidence des assemblées et nommer systématiquement un binôme paritaire de co-rapporteur et co-rapporteuse d'un projet de loi.

271 - Audition de Valérie PECRESSE, le 15 janvier 2020.

La « cuisine électorale » : pas de femmes dans les instances de décision des partis.

Les partis politiques ont une grande part de responsabilité dans le sexisme que rencontrent les femmes en politique : les directions de partis sont très, voire exclusivement masculines. Les chef.fe.s de courants sont en général des hommes et les commissions d'investiture sont majoritairement gérées par des hommes, d'où une concentration des décisions stratégiques dans les mains des hommes.

« *Les modes de désignation des candidatures au sein des partis politiques désavantagent les femmes : il faut passer par une commission d'investiture et aucune commission en France, n'a jamais été tenue par une femme – à l'exception peut-être de Martine BILLARD chez Europe Ecologie Les Verts. De fait, ce sont donc les hommes qui choisissent les femmes qui sont candidates* »[272], dit ainsi Sandrine ROUSSEAU lors de son audition.

Les femmes sont souvent « parachutées » localement lors des élections afin de respecter les règles paritaires mais ne bénéficient dès lors pas des réseaux et implantations locales nécessaires pour construire un parcours politique durable. Valérie PECRESSE a franchi toutes les étapes, en étant conseillère, puis porte-parole, ministre, cheffe de l'opposition et parvient aujourd'hui à maîtriser les paramètres de tout ce parcours : « *Pour cela, il faut étendre les réseaux d'entraide de femmes ; il faut des clubs mixtes, la parité dans les jurys et dans les comités d'investiture des partis* »[273].

RECOMMANDATION 27 : Financer les partis politiques sur des critères d'éga-conditionnalité en ajoutant, dans le calcul de la première fraction, l'obligation de parité dans les instances des directions des partis et des commissions d'investiture.

Le « fratriarcat » politique

Les hommes ont pris l'habitude de défendre leurs places en politique et de favoriser l'émergence de réflexes de cooptation entre eux. Ils s'organisent pour permettre à leurs confrères d'accéder aux places stratégiques. La sociologue Françoise GASPARD appelle cette solidarité masculine, le « fratriarcat ». L'enjeu de cette exclusion des femmes de la politique est bien de permettre aux hommes de ne pas remettre en question le système qu'ils ont bâti : « *Ce fratriarcat préserve l'idée de la supériorité masculine (…). En ce sens, l'exclusion des femmes s'explique par le besoin de protéger un espace qui apporte à l'homme la confirmation de son appartenance au sexe fort et dominateur.* »[274]. Ces mécanismes rejoignent ceux des « *Boys club* » ou encore des fraternités dans les universités.

Mais cette exclusion se manifeste également dans les lieux de convivialité. Clémentine AUTAIN, lors de son audition, tient à souligner que « *La politique ne se cantonne pas à l'hémicycle des assemblées. Elle se poursuit à la buvette de l'Assemblée par exemple. Et c'est dans ce type de moments, quand se discutent la stratégie, que les femmes deviennent transparentes. Les hommes s'appellent entre eux ; elles n'existent plus. Les femmes sont exclues des discussions qui influent les choix politiques* ».[275]

De plus, les hommes parlementaires ont plus de temps durant la semaine pour se constituer un réseau. « *Célibataires géographiques* » du lundi au jeudi à Paris pour les travaux parlementaires, ils disposent de leurs soirées libres pour intégrer des « clubs d'hommes », ce que font très peu les femmes politiques.

Même système de connivence entre les politiques et les haut.es fonctionnaires, majoritairement des hommes, qui se côtoient lors des travaux parlementaires : mêmes grandes écoles, même parcours d'études (IEP, ENA). Les relations que ces deux sphères entretiennent, que ce soit à travers des réunions formelles ou des évènements informels, constituent des moments stratégiques et décisifs dont les femmes sont souvent

272 - Audition de Sandrine ROUSSEAU, le 21 janvier 2020.
273 - Audition de Valérie PECRESSE, le 15 janvier 2020.
274 - Grégory DERVILLE et Sylvie PIONCHON, *Les femmes et la politique*. Coll. Le Politique en plus. PUG éditions, 2004, p.97.
275 - Audition de Clémentine AUTAIN, le 15 janvier 2020.

exclues. Sandrine ROUSSEAU déplore ainsi que : « *Quand j'étais vice-présidente du Conseil Régional du Nord-Pas-de-Calais, il arrivait que les décisions "aient déjà été prises" dans ce type de moments.* »[276]

De plus, peu de femmes sont présentes dans les cabinets ministériels, non pas parce qu'il n'y aurait pas de femmes aptes à occuper ces postes mais en raison de stéréotypes à l'œuvre dans les choix des candidat.es à ces métiers très prenants où les femmes seraient moins disponibles et sans doute aussi, car le prétexte du temps est souvent associé à une dévalorisation de la personne, moins capables. Le rôle des réseaux et du « *copinage* » joue ici à plein. « *De plus en plus de femmes sont positionnées mais on ne peut pas balayer tout ce qui existe d'un coup* »[277], rapporte Laetitia AVIA lors de son audition.

c) L'engagement politique, un engagement à temps plein

Un réel investissement horaire

L'absence de partage des responsabilités domestiques et familiales, au cœur des inégalités entre les femmes et les hommes, joue à plein dans le monde politique, d'autant que les hommes politiques ont souvent des femmes qui prennent toute la charge des responsabilités privées, l'inverse étant rarement le cas. Dans les couples hétérosexuels, les femmes, selon l'INSEE, continuent à s'occuper de 65 % des tâches parentales et de 80 % des tâches domestiques[278].

« *Le rapport au temps, c'est comme ça qu'ils nous épuisent les hommes. Je le vois sur les sollicitations média. Il y a bien sûr l'effet moutonnier : réinviter toujours les mêmes. J'essaie souvent de leur proposer d'autres noms et les journalistes répondent : "j'essaye, mais c'est toujours non'". Alors que les hommes, hop, toujours prêts, toujours là. Et l'intendance suit* ».[279], dit Clémentine AUTAIN.

Car l'appartenance à un parti exige de prendre en charge nombre d'activités d'intendance et autres, nécessaires également si l'on veut être un maillon important, se faire repérer par les détenteurs du pouvoir et, ainsi, avoir accès à des responsabilités dans l'avenir. Cet investissement est très lourd, comme l'ont rappelé Réjane SÉNAC, Dominique MÉDA et la députée parisienne, Danièle OBONO, lors du colloque « Le pouvoir a-t-il un sexe ? » du 8 février 2019[280]. Pour elles, les militant.es, avec ou sans responsabilités, ont de nombreuses tâches à effectuer pour assurer la vie du parti ou du mouvement (réunions, permanences, distributions de tracts, collages d'affiches, etc.). La prise de responsabilité dans les partis politiques est conditionnée par une présence régulière et un investissement de sa personne. Quant aux mandats électifs locaux ou nationaux, ils demandent une présence régulière dans des conseils, des réunions de préparation, une présence auprès des citoyen.nes. Ces postes ne sont pas toujours rémunérés, obligeant les élu.es à poursuivre leurs activités professionnelles en parallèle.

Dès lors, les femmes politiques doivent faire face à une charge mentale supplémentaire par rapport aux hommes politiques. Pour les mandats peu ou pas rémunérés, elles doivent assumer une triple journée : temps domestique, temps professionnel, temps politique. Clémentine AUTAIN évoque une discussion avec un député de gauche à propos de la charge mentale « *Il me demande "C'est quoi ?" je lui réponds c'est "Penser à acheter du dentifrice avant qu'il n'y en ait plus, penser à donner deux euros pour la sortie théâtre de l'enfant, etc." La réponse du député était un cri du cœur ! : "Ah non ! ça je ne fais pas du tout !".* »[281]

Ce temps dévolu aux tâches domestiques est un temps en moins pour la sphère publique et professionnelle et a des conséquences sur l'évolution des femmes dans le monde politique et leur engagement dans des

276 - Audition de Sandrine ROUSSEAU, le 21 janvier 2020.
277 - Audition de Laetitia AVIA, le 14 janvier 2020.
278 - La Rédaction, « Tâches ménagères : les inégalités ont la vie dure », *Le Monde,* 28 octobre 2015 : https://www.lemonde.fr/famille-vie-privee/article/2015/10/29/taches-menageres-les-inegalites-ont-la-vie-dure_4798764_1654468.html
279 - Audition de Clémentine AUTAIN, le 15 janvier 2020.
280 - Colloque « Le pouvoir a-t-il un sexe ? », 8 février 2019 : https://www.liberation.fr/evenements-libe/2019/02/10/femmes-en-politique-l-egalite-entravee_1708615
281 - Audition de Clémentine AUTAIN, le 15 janvier 2020.

mandats électifs. Cet engagement à temps plein entre, de plus, en concurrence avec l'assignation des femmes à un rôle de mère.

Les femmes politiques, ces « mères indignes »

Les stéréotypes véhiculés par les personnalités politiques contribuent également à assigner les femmes à la sphère domestique. Les femmes politiques sont nombreuses à témoigner de remarques ou comportements de la part de collègues qui les renvoient à leur rôle de mères. Ainsi, alors que le Parti socialiste était en pleine primaire pour les élections présidentielles de 2007, Laurent FABIUS laissa échapper « *Qui va s'occuper des enfants ?* » en commentant la candidature de Ségolène ROYAL.

Bâtir un réseau politique nécessite « du temps et de l'argent », car il faut pouvoir se libérer les week-end, prendre le train, dormir à l'hôtel, etc. Ce sont des habitudes que les femmes ont plus de mal à prendre, car elles auront plus de scrupules à dépenser des sommes pour elles-mêmes et à laisser les enfants à la maison : « *Alors que même moi, je n'avais pas (trop) de scrupule à laisser mes enfants à leur père, la société toute entière ne manquait pas de me rappeler que j'étais une mauvaise mère, avec notamment des « mais qu'as-tu fais des enfants ?* »[282], rapporte Sandrine ROUSSEAU.

d) Une assignation à des thématiques

Le sexisme en politique contribue au cantonnement des femmes à des sujets politiques reliés à la sphère privée. Elles restent assignées à des thématiques dites « féminines », comme si les hommes politiques les acceptaient dans leur espace à condition qu'elles gardent une sorte de spécialisation. Plus encore, on attend d'elles des qualités sexospécifiques, comme le souligne les politistes Grégory DERVILLE et Sylvie PIONCHON : « *mais c'est toujours en tant que femmes qu'on les y attend, pour y apporter leur "touche féminine", pour y faire parler leur "bon sens", leur "sensibilité" ou leur "proximité" avec les problèmes quotidiens des Français* »[283].

Cette assignation à des thématiques proches de la sphère privée a été déjà soulignée par le HCE, dès 2017, qui a mis en évidence une répartition stéréotypée des délégations dans les conseils régionaux, les conseils départementaux et les communes.

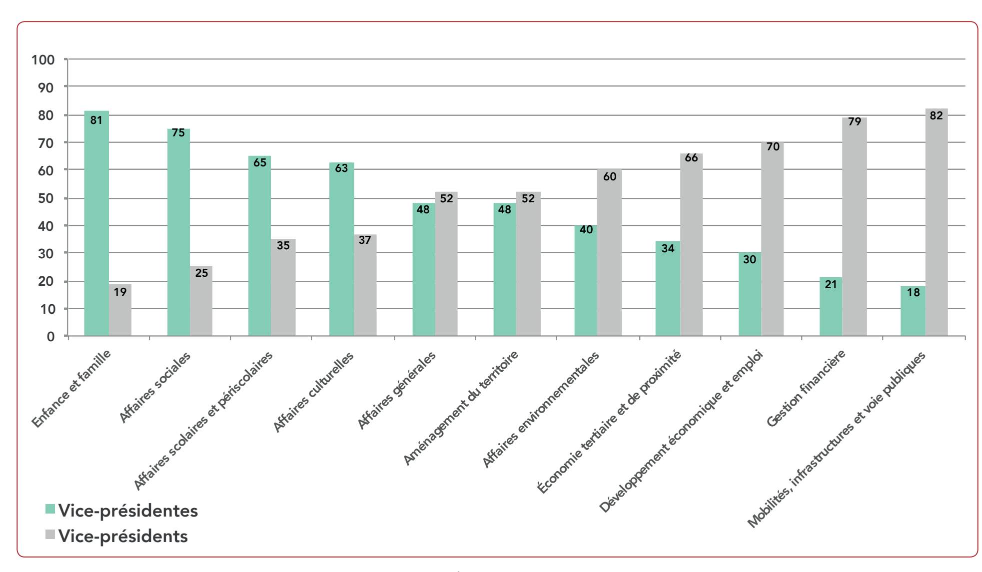
282 - Audition de Sandrine ROUSSEAU, le 21 janvier 2020.
283 - Grégory DERVILLE et Sylvie PIONCHON, *La femme invisible. Sur l'imaginaire du pouvoir politique*, Mots. Les langages du politique, 2005, p. 62.

Répartition des délégations selon le sexe dans les exécutifs régionaux[284] en janvier 2016

Délégations des Vice-présidences	Total	F	%F	
Affaires sociales / Santé	4	4	100	*Délégations où les femmes sont surreprésentées*
Culture	11	9	81,8	
Formation / Emploi	11	7	63,6	
Sports / Jeunesse / Vie associative	10	6	60,0	
Égalité / Solidarités/ Citoyenneté	7	4	57,1	
Éducation / Lycées	11	6	54,5	
Recherche / Enseignement supérieur	11	6	54,5	
Agriculture / Pêche / Forêt	11	6	54,5	
Ruralité	8	4	50,0	*Délégations qui tendent vers la mixité*
Écologie / Environnement /Développement durable	12	5	41,7	
Tourisme	10	4	40,0	
Administration générale / Ressources humaines	8	3	37,5	*Délégations où les femmes restent sous-représentées*
Développement économique	12	4	33,3	
Aménagement du territoire	12	4	33,3	
Coopération / Relations européennes et internationales	11	2	18,2	
Budget / Finances	9	1	11,1	
Transports	12	1	8,3	

Source : Haut Conseil à l'Égalité, octobre 2016. : Compétences principales des régions

Part des femmes et des hommes dans les vice-présidences des exécutifs départementaux selon la thématique en 2015 (%)



Sources : Recherches de Vincent GALIBERT, Haut Conseil à l'Égalité, 2016[285].

284 - L'étude a été réalisée sur les 12 régions métropolitaines. Certaines thématiques ne sont pas présentes ou mise en évidence dans certaines régions.
285 - Hors départements suivants : Guyane, Martinique et Tarn-et-Garonne.

Attributions majeures des adjoint.es selon le sexe [286] [287]

Délégations des Vice-présidences	Total	F	%F	
Affaires sociales / Santé	4	4	100	
Culture	11	9	81,8	
Formation / Emploi	11	7	63,6	
Sports / Jeunesse / Vie associative	10	6	60,0	*Délégations où les femmes sont surreprésentées*
Égalité / Solidarités/ Citoyenneté	7	4	57,1	
Éducation / Lycées	11	6	54,5	
Recherche / Enseignement supérieur	11	6	54,5	
Agriculture / Pêche / Forêt	11	6	54,5	
Ruralité	8	4	50,0	
Écologie / Environnement /Développement durable	12	5	41,7	*Délégations qui tendent vers la mixité*
Tourisme	10	4	40,0	
Administration générale / Ressources humaines	8	3	37,5	
Développement économique	12	4	33,3	
Aménagement du territoire	12	4	33,3	*Délégations où les femmes restent sous-représentées*
Coopération / Relations européennes et internationales	11	2	18,2	
Budget / Finances	9	1	11,1	
Transports	12	1	8,3	

Source : Haut Conseil à l'Égalité, octobre 2016.

: Compétences principales des régions

La persistance de la répartition sexuée des délégations traduit une division du travail politique, produite par la prégnance des stéréotypes de sexe. Le fait que les compétences principales des collectivités soient « réservées » dans l'inconscient collectif aux seuls hommes, et qu'ils captent, ce faisant, l'essentiel des phénomènes de reconnaissance symbolique, témoigne d'un processus de légitimation construit par des hommes dans un contexte de domination masculine. Lutter contre les normes sexuées et les phénomènes d'injonction qui en découlent ne se fera pas dans le cadre d'une hiérarchie de prestige excluante envers les femmes et les personnes victimes de discriminations. Il s'agit au contraire d'ouvrir des cadres de réflexion sur les pratiques et les schémas de représentations de chacun.e.

La constitution de viviers de femmes dans les domaines dont elles ont longuement été exclues et l'installation des hommes dans les secteurs qu'ils délaissent traditionnellement représentent deux vecteurs-clés pour assurer l'effectivité qualitative du partage du pouvoir.

À ce sujet, voir :

HCE - Rapport *Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.es au niveau local ? État des lieux de la parité aux niveaux communal, intercommunal, départemental et régional*, 2017.



286 - Enquête issue du rapport du HCE - Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.es au niveau local ? *État des lieux de la parité aux niveaux communal, intercommunal, départemental et régional* (2017), sur un échantillon de 79 villes moyennes françaises, des données issues du Répertoire national des élu.es avec les secteurs d'attribution et les rangs des adjoint.es trouvés sur les sites Internet des communes concernées que la plupart des hypothèses émises au départ ont pu être vérifiées.

287 - En grisé, les lignes dont les effectifs sont trop faibles pour autoriser un classement.

RECOMMANDATION 28 : Rééquilibrer la répartition des délégations et des responsabilités administratives entre les femmes et les hommes élu.es dans les assemblées locales :

- **Intégrer l'état des lieux de la répartition des délégations au rapport relatif à la situation comparée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**
- **Intégrer l'état des lieux de la répartition sexuée des responsabilités administratives dans ce même rapport.**

2. Le rapport culturel au pouvoir

Depuis l'instauration du suffrage universel, en réalité masculin, en 1848, les hommes ont pris l'habitude d'exercer seuls le pouvoir politique. Les femmes ont, pendant près d'un siècle, été complètement exclues de l'arène politique qui s'est ainsi construite dans un univers masculin : « *Les règles du jeu politique, ses pratiques, sa culture, sa langue, ont été fondées et institutionnalisées par et pour des hommes* »[288]. Lorsque la loi a permis aux femmes d'accéder à des fonctions de représentation, celles-ci n'étaient pas familiarisées avec les codes leur permettant d'intégrer cet univers politique.

a) La « virilité » de l'homme de pouvoir : du sexisme du quotidien aux violences sexistes et sexuelles

Le sexisme en politique, monde fait par les hommes et pour les hommes, a pour fonction de rappeler sans cesse aux femmes qu'elles ne sont pas à leur place. Les femmes politiques sont nombreuses à témoigner d'une expression sans limites du sexisme dans les lieux du pouvoir. Roselyne BACHELOT disait ainsi dans une interview sur France-Soir, le 22 novembre 1996 : « *l'Assemblée Nationale est un haut lieu du machisme et du sexisme en France, l'ambiance y est celle d'une chambre de caserne* »[289].

Le monde politique s'est ainsi formé sur des valeurs de confrontations, de conflits, de compétitions qui correspondent aux valeurs assignées de la virilité. En entrant dans l'arène politique, les hommes font une démonstration de leur force et donc de leur domination. Les femmes ont souvent plus de mal à s'approprier la parole publique, en raison du sentiment d'illégitimité qu'elles ressentent. « *Ce monde, dans lequel il faut être un tribun pour briller – ou oublie souvent que le féminin de « tribun », c'est « la tribune » – où le rôle du tribun est constamment valorisé, par son charisme, sa gestuelle ample, son franc-parler et sa didactique, est construit de telle manière à ce que les femmes détonnent* »[290], nous dit Sandrine ROUSSEAU.

Le rapport au toucher

Au-delà de son art oratoire, le monde politique à une autre caractéristique, moins connue mais tout aussi prégnante, celle de l'art du toucher.

En observant des images de *meetings*, de réunions, d'assemblées, les déplacements d'élu.es sur le terrain, il est aisé de se rendre compte qu'il n'est pas un moment politique sans accolades, sans embrassades, sans se prendre dans les bras, par la main ou par l'épaule.[291] Il n'y a pas d'évènement public sans serrage de mains, tape dans le dos, toucher de joues et de cheveux d'enfants. Le toucher est consubstantiel de la relation politique. C'est presque une qualité indispensable à la réalisation d'un parcours politique : être « tactile », ou bien être son contraire, qui disqualifie tout impétrant.e, c'est-à-dire « froid.e » et « distant.e ».[292] Sandrine ROUSSEAU, qui a fait campagne contre Jean-Louis BORLOO à Valenciennes, a compris à cette occasion l'importance symbolique de ces manifestations de camaraderie. Les gens disaient alors : « On le

288 - Grégory DERVILLE et Sylvie PIONCHON, « *La femme invisible. Sur l'imaginaire du pouvoir politique* », Mots. Les langages du politique, 2005, p. 100.
289 - Grégory DERVILLE et Sylvie PIONCHON, « *La femme invisible. Sur l'imaginaire du pouvoir politique* », Mots. Les langages du politique, 2005.
290 - Audition de Sandrine ROUSSEAU, le 21 janvier 2020.
291 - Sandrine ROUSSEAU, « *Manuel de survie à destination des femmes en politique* », Les Petits matins, 2015.
292 - Sandrine ROUSSEAU, « *Manuel de survie à destination des femmes en politique* », Les Petits matins, 2015.

connaît », « il me fait la bise », « il est gentil » ou « sympa ».[293] Négliger l'usage du toucher en politique est, à ses yeux, une erreur.

On voit bien comment fonctionnent ces codes, dans cette lettre publiée le 6 janvier 2020 par Patrick BRAOUEZEC, ancien président du territoire de Plaine Commune et élu de Saint-Denis pour annoncer la fin de sa carrière politique : « *Je resterai celui que vous croiserez dans la rue désormais, sans costume, ni cravate.. Mais à qui vous pourrez toujours, messieurs, serrer la main et mesdames, faire la bise* ». Par cette phrase, il montre à la fois l'usage du toucher, récurrent en politique, mais aussi l'injonction à des pratiques imposées aux femmes, à la limite du consentement puisqu'elles n'ont visiblement pas d'autre choix que de lui faire la bise et le sexisme ordinaire puisqu'il renvoie ses administré.es à un rôle sexué.

Je resterai celui que vous croiserez dans la rue désormais, sans costume ni cravate… mais à qui vous pourrez toujours, messieurs, serrer la main et mesdames, faire la bise.

Avec toute ma sympathie et ma considération.

Patrick Braouezec
Conseiller municipal de Saint-Denis
Président de Plaine Commune

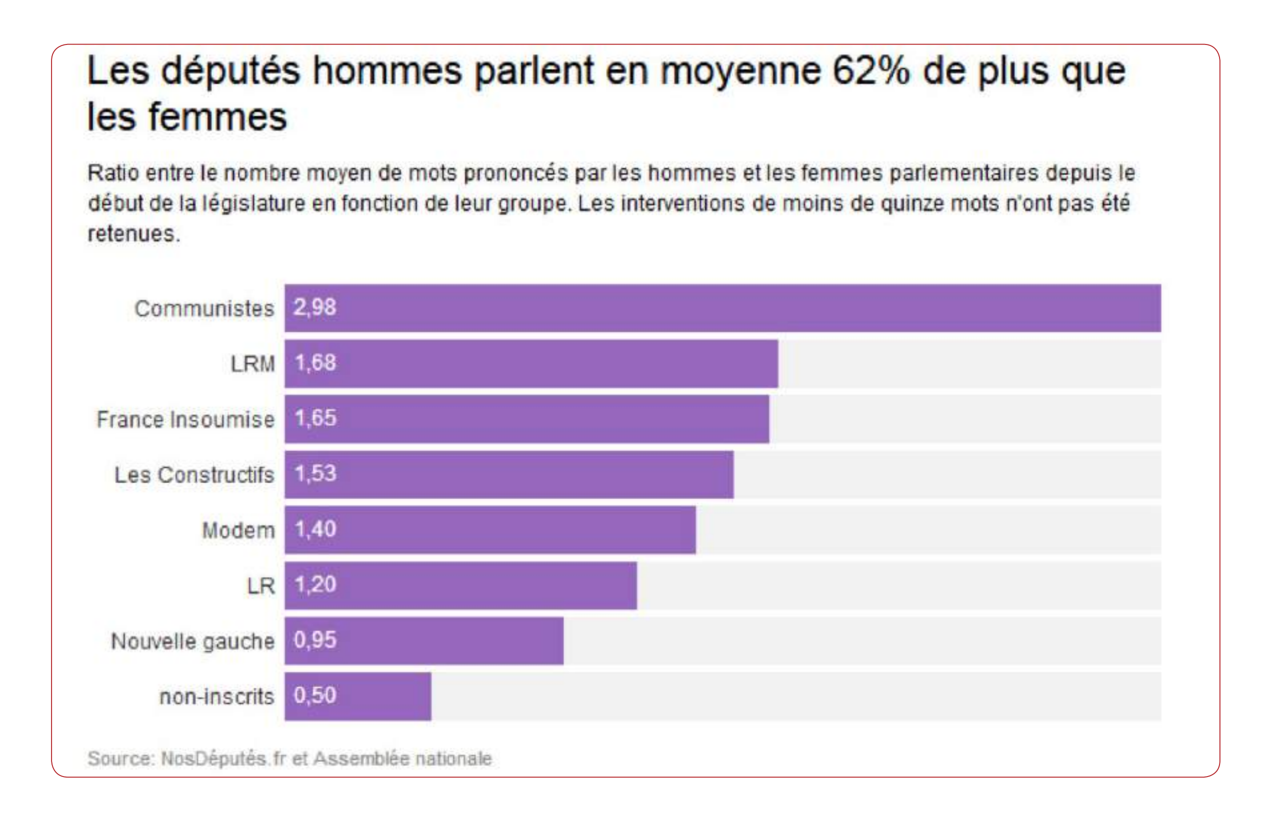
Lettre publiée par Patrick BRAOUEZEC le 6 janvier 2020 aux habitant.es du territoire

Mais si la pratique tactile est aisée pour les hommes, elle l'est nettement moins pour les femmes. En effet, si un homme fait une accolade à un autre homme, cela sera interprété comme de la franche camaraderie. Si une femme passe le bras derrière les épaules d'un homme, fût-ce un président d'association, une certaine gêne risque de s'installer, surtout si la femme est jeune et le président plus âgé[294]. Sandrine ROUSSEAU l'a très souvent perçu personnellement : « Les femmes politiques sont constamment confrontées à ces situations où l'hésitation, le flottement et la gêne se font ressentir car un doute plane quant au fait de faire la bise (« trop familier »), ou de serrer la main (« trop hautaine »). Le constat demeure le même : la femme en politique est un objet non-identifié, qui n'est pas à sa place » [295].

L'appropriation de la parole par les hommes

Le temps de parole des femmes en politique n'est pas égal à celui des hommes. En juillet 2017, alors que l'Assemblée Nationale venait d'être renouvelée, le média en ligne BRUT constatait que **les députées n'occupaient que 3,58 %** du temps de parole dans l'hémicycle alors qu'elles étaient 38,8 % des élu.es[296]. Même décalage, en novembre 2017, dans le décompte évoqué lors de l'émission de l'œil du 20 heures : les hommes avaient un **temps de parole plus important de 62 %** par rapport à celui des femmes, à l'Assemblée nationale.

293 - Sandrine ROUSSEAU, « *Manuel de survie à destination des femmes en politique* », Les Petits matins, 2015.
294 - Sandrine ROUSSEAU, « *Manuel de survie à destination des femmes en politique* », Les Petits matins, 2015.
295 - Audition de Sandrine ROUSSEAU, le 21 janvier 2020.
296 - La Rédaction, « Assemblée Nationale : les femmes ont eu moins de 4 % du temps de parole, *Cnews*, 7 juillet 2017 : https://www.cnews.fr/france/2017-07-07/assemblee-nationale-les-femmes-ont-eu-moins-de-4-du-temps-de-parole-759623



Les freins à une prise de parole égalitaire sont nombreux. Tout d'abord, dans les instances politiques, ce sont souvent les hommes qui distribuent la parole. À l'Assemblée Nationale, par exemple, ce sont les chefs des sept groupes parlementaires qui répartissent la parole entre député.es et ceux-ci sont tous des hommes. Les hommes ont tendance à favoriser les autres hommes par habitude et/ou par idéologie.

Par ailleurs, les femmes ont moins l'habitude de prendre la parole. Elles sont souvent moins formées à la prise de parole en public et ont moins d'expérience que leurs homologues masculins. Pour la députée Clémentine AUTAIN : « *Beaucoup de femmes se sentent facilement illégitimes. Elles ont du mal à parler, plus de difficultés à s'exprimer en public… C'est ce qu'il faut réussir à accompagner*. »[297]. L'exigence semble également être plus forte pour les femmes qui ne se permettent pas d'improviser leurs discours. Olivia Grégoire, députée LREM à Paris explique ainsi que : « *Les hommes s'expriment en séance de nuit, pas toujours avec des propos étayés* »[298]. La députée souligne que les hommes seraient plus prompts à prendre la parole sans pour autant avoir préparé leurs propos ou sans être experts du sujet, tandis que les femmes préféreraient s'assurer de parler lorsqu'elles sont complètement sûres d'elles, quitte à prendre moins la parole.

Faut-il à cet égard se conformer aux codes masculins ? Pour Clémentine AUTAIN : « *Les femmes n'ont pas les codes, c'est un constat. Mais les femmes ne doivent pas se conformer aux codes, il faut les changer.* »[299]

297 - L'Equipe de l'œil du 20 heures, « À l'Assemblée nationale, les femmes ont du mal à s'imposer », *FranceInfo* : https://blog.francetvinfo.fr/oeil-20h/2017/11/29/a-lassemblee-nationale-les-femmes-ont-du-mal-a-simposer.html
298 - L'Equipe de l'œil du 20 heures, « À l'Assemblée nationale, les femmes ont du mal à s'imposer », *FranceInfo* : https://blog.francetvinfo.fr/oeil-20h/2017/11/29/a-lassemblee-nationale-les-femmes-ont-du-mal-a-simposer.html
299 - Audition de Clémentine AUTAIN, le 15 janvier 2020

Les violences sexistes et sexuelles : le sentiment d'impunité des hommes politiques

Les hommes se sentent si légitimes dans leur rapport au pouvoir qu'ils en tirent une forme d'impunité, tant en termes de puissance politique que de puissance sexuelle. Dans un monde désormais plus mixte, la domination se fait également sur le corps des femmes qui sont perçues comme étant là non pas pour faire de la politique mais pour assouvir le désir sexuel des hommes politiques.

Des données alarmantes

Une enquête #EntenduALaMairie[300] réalisée par les organisations #NousToutes et EluesLocales.fr, auprès de 354 élu.es, dont 91 % de femmes, révèle ainsi un niveau de sexisme et de harcèlement sexuel élevé[301].

Les violences sexistes et sexuelles nombreuses sont en majorité le fait de collègues élus.

- **40,1 % des répondant.es déclarent subir du sexisme**, dont 1/3 souvent. 54,5 % de ces actes ont eu lieu il y a moins d'un an.
- **Dans 83,4 % des cas, c'est le fait d'un collègue élu**. Dans 44,3 % des cas les agissements n'ont jamais été reportés au service politique ou responsables RH.
- 19,5 % des répondant.es déclarent subir des propos à connotation sexuelle, dont 26,5 % souvent. 50 % de ces actes ont eu lieu il y a moins d'un an. Dans 48,9 % des cas ces agissements n'ont jamais été reportés au service politique ou responsables RH. Dans plus de 60 % des cas, ces agissements se passent dans le lieu où s'exerce le mandat.
- On recense **29 agressions sexuelles** dans le cadre de l'enquête. La moitié de ces agressions sexuelles ont eu lieu à l'extérieur des locaux de la collectivité. Les 2/3 ont été le fait de collègues élus.
- Les victimes sont en immense majorité des femmes :

	Femmes	Hommes
Sexisme	43,10 %	6,90 %
Harcèlement sexuel	21,20 %	0 %
Agression sexuelle	7,10 %	0 %

300 - Enquête #EntenduALaMairie : https://www.monmandatlocal.fr/actualites/entendualamairie-plus-de-350-elues-temoignent-sur-les-violences-sexistes-et-sexuelles/
301 - Parmi ces femmes politiques, 54,5 % exercent leur premier mandat et 91 % d'entre-elles sont élues à l'échelon municipal.

Quelques-uns des témoignages reçus dans l'enquête

« Mais t'es encore enceinte ou quoi ? »

« Il n'y a plus de place dans la salle de réunion : "Pas de soucis ! Allez-vous asseoir sur les genoux du DGS il sera ravi." »

« En déplacement je dors à l'hôtel. Le matin je croise un autre élu à la réception qui me dit "vous avez dormi ici aussi ? Si j'avais su !" »

« C'était mieux quand tu mettais une minijupe. »

« Un collègue qui mime une fellation quand une collègue parle. »

« Elle s'est tapé le patron du parti pour avoir sa place. »

« Votre mari est bien gentil de vous laisser faire. »

« Tu ferais mieux de t'occuper de tes gosses, au lieu de faire de la politique. »

« Pourrais-tu participer à la remise des trophées ? ça serait bien qu'une jolie jeune fille comme toi soit présente. »

« Alors ma petite poulette, tu t'es faite belle pour moi ? »

Quelques-uns des témoignages reçus (harcèlement,agression, tentative de viol)

« Deux mois après avoir été élue, le maire m'a demandé de monter dans le bureau. Il a fermé la porte il était accompagné d'un adjoint. Il m'a demandé de retirer ma culotte. »

« Il a essayé de me violer. »

« Il m'a mis la main dans les fesses. »

« Il m'a fait un baiser forcé. »

Plus la collectivité est grande, plus les témoignages sont fréquents :

- Dans les collectivités embauchant plus de 500 agent.es, 52,5 % des femmes élues ayant répondu à l'enquête déclarent avoir subi des propos sexistes. C'est le cas de 31,8 % des femmes élues dans des collectivités embauchant moins de 100 agent.es.
- Dans les collectivités embauchant plus de 500 agent.es, 30,7 % des femmes élues ayant répondu à l'enquête déclarent avoir subi des propos à connotation sexuelle. C'est le cas de 15,8 % des femmes élues dans des collectivités embauchant moins de 100 agent.es.

Des collectivités qui, lorsqu'elles sont informées, réagissent peu :

En matière de violences sexistes et sexuelles, les faits sont reportés à un service RH ou à la direction de la collectivité dans plus de 60 % des cas. Lorsque les faits sont signalés, les collectivités traitent peu les cas signalés.

- 12 % de réactions en matière de sexisme ;
- 8,6 % de réactions en matière de propos à connotation sexuelle ;
- 11,1 % de réactions en matière d'agression sexuelle.

Une information très faible des élu.es sur leurs droits et les outils pour signaler

79 % des élu.es déclarent n'avoir reçu aucune information de la part de leur structure sur le sexisme et le harcèlement sexuel et n'avoir pas été informé.es sur les procédures de protection en cas de violences sexistes ou sexuelles.

L'« affaire » Denis BAUPIN : une condamnation historique

En 2016, Mediapart et France Inter révélaient l'ampleur de l'« affaire BAUPIN » : agressions sexuelles, SMS insistants, gestes déplacés sur plusieurs femmes dont des élues ou cadres d'Europe Ecologie Les Verts (EELV). Ces accusations publiques ont créé une onde de choc au sein du monde politique, mettant en lumière l'ampleur des violences sexistes et sexuelles dans le milieu politique (quatorze femmes au total s'étaient confiées dans les médias).

Trois des quatre élues écologistes, Isabelle ATTARD, Elen DEBOST et Sandrine ROUSSEAU avaient déposé une plainte. Sandrine ROUSSEAU, alors secrétaire nationale adjointe d'Europe Écologie-Les Verts, avait dénoncé une agression sexuelle. Elen DEBOST évoquait « plusieurs mois de SMS d'incitation sexuelle ». Véronique HACHE, ancienne directrice d'Autolib, avait également porté plainte pour une agression sexuelle en 2004, à l'époque où elle travaillait au cabinet du maire de Paris. Dans la plupart des cas, les faits étaient couverts par la prescription. Denis BAUPIN avait nié ces accusations, en invoquant des « jeux de séduction » mais avait porté plainte pour diffamation contre les journalistes Cyril GRAZIANI, journaliste de France Inter et Lenaig BREDOUX, journaliste de Médiapart et contre d'anciennes élues ou cadres d'Europe Ecologie Les Verts (EELV) : Isabelle ATTARD, Elen DEBOST, Annie LAHMER et Sandrine ROUSSEAU.

Le 19 avril 2019, la non-condamnation en diffamation des journalistes et des femmes qui accusaient Denis BAUPIN a été une réponse historique, car il a été reconnu la « bonne foi » des accusations. Le parquet de Paris a donc considéré que certains des faits dénoncés étaient *«susceptibles d'être qualifiés pénalement»*.[302] *Les médias et femmes accusés n'ont donc pas été condamnés, mais Denis BAUPIN a lui finalement été condamné* à verser des dommages et intérêts, pour un montant total de 7 500 euros, à tou.tes les prévenu.es qui en avaient fait la demande, journalistes compris.

« *Aujourd'hui, la justice a dit que les femmes étaient légitimes à parler. La justice nous protège* », a déclaré Sandrine ROUSSEAU[303]. *Ce jugement a en effet permis de mettre en lumière et légitimer les dénonciations des violences sexistes et sexuelles qui ont cours dans le milieu politique.*

À l'issue du procès, Elen DEBOST a remercié les journalistes de France Inter et de Mediapart, d'avoir permis d'écrire « *une page de l'histoire des femmes* »[304].

Lors de son audition, Sandrine ROUSSEAU alerte sur la difficulté pour une femme politique de dénoncer ce type de comportement au sein d'un parti et de n'avoir personne vers qui se tourner : « *soit on s'adresse à une personne qui est dans le courant de la personne accusée, soit à une personne qui est l'adversaire du dénoncé. Quoi qu'il arrive, ces plaintes vont être instrumentalisées* ».

Les femmes politiques ne peuvent pas ou difficilement saisir leur parti et sont souvent objets de sarcasmes, voire d'une ostracisation de leurs pairs, aboutissant à un classement de leur signalement. Il serait donc utile d'étendre les missions de la Haute Autorité pour la Transparence dans la Vie Publique en lui confiant une mission supplémentaire sur le respect de l'éthique en Politique, afin de lutter contre les violences sexistes

302 - Violaine JAUSSENT, « Comment expliquer la condamnation pour "diffamation" de Sandra Muller, l'initiatrice de #BalanceTonPorc ? », 4 octobre 2019, *FranceInfo* : https://www.francetvinfo.fr/societe/harcelement-sexuel/comment-expliquer-la-condamnation-pour-diffamation-de-sandra-muller-l-initiatrice-de-balancetonporc_3632943.html

303 - AFP, « Denis BAUPIN perd son procès en diffamation contre les médias et ses accusatrices », *Le Point,* 19 avril 2019 : https://www.lepoint.fr/societe/denis-baupin-perd-son-proces-en-diffamation-contre-les-medias-et-ses-accusatrices-19-04-2019-2308560_23.php

304 - AFP, « Denis BAUPIN perd son procès en diffamation contre les médias et ses accusatrices », *Le Point,* 19 avril 2019 : https://www.lepoint.fr/societe/denis-baupin-perd-son-proces-en-diffamation-contre-les-medias-et-ses-accusatrices-19-04-2019-2308560_23.php

et sexuelles. Les femmes pourraient saisir cette Haute Autorité indépendante sans risque de représailles, laquelle pourrait également s'auto-saisir et mener des enquêtes indépendantes, ayant toute légitimité vis-à-vis des partis.

RECOMMANDATION 29 : Étendre les missions de la Haute Autorité pour la Transparence dans la Vie Publique à la question du respect de l'éthique en politique pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde politique.

Par ailleurs, il importe que les personnes condamnées pour violences sexistes et sexuelles soit également passible d'une peine d'inéligibilité.

RECOMMANDATION 30 : Instaurer une peine d'inéligibilité pour un.e élu.e condamné.e pour des violences sexistes et sexuelles.

Les violences sexistes et sexuelles touchent également les femmes qui sont en contact direct avec les hommes politiques, que ce soit les femmes journalistes et les collaboratrices parlementaires qui ont dénoncé, ces dernières années, des faits de sexisme, de harcèlement, d'agressions sexuelles et de violences sexuelles.

Les violences peuvent s'exercer aussi sur des journalistes politiques…

Dès 2015, quarante femmes journalistes dénoncent dans une tribune «*Nous, femmes journalistes politiques et victimes de sexisme…*»[305] - les actes sexistes qu'elles subissent au quotidien dans leur mission professionnelle : remarques sexistes sur leur physique ou leur situation personnelle, SMS déplacés et insistants, chantage sexuel contre de l'information etc. Elles dénoncent notamment leurs conditions de travail rendues difficiles par leur assignation permanente à des rôles sexués et par les stratégies d'évitement employées qui les empêchent de faire leur métier à l'instar de leur collègues hommes : « *Ni naïves ni caricaturales, nous savons que notre métier implique de construire une proximité et un lien de confiance avec nos sources. Mais force est de constater que nous ne le faisons pas tout à fait comme nos camarades masculins, intégrant les contraintes du sexisme ambiant : pas de tête-à-tête ou le moins possible, des tenues passe-partout et une vigilance permanente pour conserver le vouvoiement afin de maintenir ainsi la bonne distance entre un journaliste et son sujet.* »[306]

…et des collaboratrices politiques

En janvier 2019, les membres du collectif « Chair collaboratrice », créé en 2016 pour recenser les faits de harcèlement sexiste et de violences sexuelles visant les collaboratrices parlementaires de l'Assemblée nationale et soutenir les victimes, ont publié une tribune intitulée « *Le sexisme sévit toujours dans les couloirs de l'Assemblée* » : remarques sexistes, mains aux fesses ou tentatives de viol continuent d'être légitimées par des « malentendus générationnels », des « comportements malveillants » de la part des femmes et des « zones grises » revendiquées mais non définies [307]. Marine TONDELIER, ancienne attachée parlementaire de Cécile DUFLOT, élue Europe Écologie-Les Verts à Hénin-Beaumont dans le Pas-de-Calais, a dévoilé, en octobre 2017, l'existence d'une liste noire de députés avec lesquels il fallait éviter de se retrouver seule et de prendre trop de risques. L'élue témoigne du sexisme ambiant et quotidien à l'Assemblée : « *Tous les jours, vous avez des remarques sur votre tenue vestimentaire, le maquillage que vous portez, sur le fait que vous êtes bien sympathique…* ». Il s'agit d'une véritable violence sexuelle, d'un rapport de domination sous couvert de séduction.[308]

305 - Tribune «Nous, femmes journalistes politiques et victimes de sexisme…», *Libération :* https://www.liberation.fr/france/2015/05/04/nous-femmes-journalistes-en-politique_1289357

306 - Tribune «Nous, femmes journalistes politiques et victimes de sexisme…», *Libération* : https://www.liberation.fr/france/2015/05/04/nous-femmes-journalistes-en-politique_1289357

307 - Alice GAYRAUD, Assia HEBBACHE, Mathilde JULIÉ-VIOT et Andrea KHOSHKHOU, « Le sexisme sévit toujours dans les couloirs de l'Assemblée », *Libération,* 8 février 2019 : https://www.liberation.fr/debats/2019/02/08/le-sexisme-sevit-toujours-dans-les-couloirs-de-l-assemblee_1708026

308 - La Rédaction, « Harcèlement : une liste noire des députés circulait à l'Assemblée », *Le Point,* 23 octobre 2017 : https://www.lepoint.fr/societe/harcelement-une-liste-noire-des-deputes-circulait-a-l-assemblee-23-10-2017-2166734_23.php

Des données sans appel

En mars 2019, un questionnaire a été envoyé aux 577 boîtes mail des député.es. 137 personnes – anonymes – (sur environ 2000 qui auraient pu être concerné.es) ont répondu : 67 % de femmes et 33 % d'hommes. Les chiffres sont alarmants : une femme sur deux a été victime de blagues sexistes ou sexuelles, une sur trois a été victime d'injures sexistes, ou « d'attitudes insistantes et gênantes » comme des « regards » ou le mime d'« actes sexuels ». Une sur cinq a été victime d'une agression sexuelle » sur son lieu de travail ou lors de missions professionnelles ou encore de propos sur son « apparence » ou sa « vie personnelle ». Une sur cinq a été victime « d'avances sexuelles » non souhaitées. Une sur six déclare qu'on lui a touché « seins, fesses ou cuisses » contre son gré. Ces actes ne sont pas forcément le fait des députés qui les emploient. Dans 60 % des cas, il s'agit d'un autre député ou d'un autre collaborateur, et dans 12 % des cas du député employeur. Un tiers des collaboratrices disent n'en avoir parlé à personne.

Un contexte où la mixité n'a pas été pensée

Pour le collectif « Chair collaboratrice », l''environnement de travail des collaborateurs et collaboratrices est propice au harcèlement : embauche directe par le député, travail de nuit, bureaux « qui font office de chambre », etc.[309] Les collaboratrices gardent le silence car les risques pèsent toujours plus sur elles que sur leurs agresseurs : d'une part elles sont soumises à un emploi précaire (la clause de loyauté dérogatoire au droit commun du travail permet à un.e député.e de se débarrasser sans justification et immédiatement de sa collaboratrice ou de son collaborateur), et les mécanismes de minimisation de la parole des femmes sont toujours à l'œuvre.[310]. Clémentine AUTAIN a constaté du sexisme, dès ses débuts, en tant que collaboratrice d'élus « *Ce rapport entre séduction et pouvoir se retrouve dans les relations députés-collaboratrices. Je ne crois pas que les collaborateurs se sentent harcelés par les députées.* »[311]

b) Le discrédit des femmes qui font figures d'autorité

Les figures d'autorité au féminin souffrent toujours d'un discrédit d'une part parce qu'il existe peu de rôles modèles et d'autre part parce que l'histoire a discrédité les femmes qui ont osé prendre le pouvoir, en les renvoyant à l'imaginaire collectif des Amazones, des sorcières ou encore des « pétroleuses ». [312]

Reconnaitre le rôle des femmes dans la société dans tous les domaines. Afin qu'une femme accède à cette figure de leader, il faut lui reconnaitre son *leadership*, et cela commence par la reconnaissance du rôle des femmes dans l'Histoire et les politiques mémorielles.

Pas de rôles modèles

Lors des auditions menées par le HCE, le constat a été unanime : les femmes n'ont pas de modèle politique, à quelques exceptions près comme Simone VEIL. Par ailleurs, Edith CRESSON, première femme Premier.ère ministre a été particulièrement malmenée.

Les hommes envahissent tout le champ des personnalités mises en avant : Clémentine AUTAIN regrette ainsi qu'aujourd'hui aucune femme à gauche ne soit à la tête d'un parti. « *À la France Insoumise, c'est Jean-Luc MELENCHON et quand ce n'est pas lui c'est Adrien QUATENNENS, Eric COQUEREL ou Alexis CORBIERE ; à EELV c'est Julien BAYOU ou Yannick JADOT ; au PS c'est Olivier FAURE ; au PCF c'est Fabien ROUSSEL ou André CHASSAIGNE… Alors que dans tous ces partis il y en a des femmes, mais elles sont toutes reléguées en second plan. Je ne dis pas que les hommes ne font aucun effort pour faire émerger les femmes mais quelque chose ne tourne pas rond* ».[313]

309 - La Rédaction, « « Chair collaboratrice », le sexisme se porte bien à l'Assemblée », *Les Nouvelles News*, 21 mars 2019 : https://www.lesnouvellesnews.fr/chair-collaboratrice-le-sexisme-se-porte-bien-a-lassemblee/

310 - Alice GAYRAUD, Assia HEBBACHE, Mathilde JULIÉ-VIOT et Andrea KHOSHKHOU, « Le sexisme sévit toujours dans les couloirs de l'Assemblée », *Libération*, 8 février 2019 : https://www.liberation.fr/debats/2019/02/08/le-sexisme-sevit-toujours-dans-les-couloirs-de-l-assemblee_1708026

311 - Audition de Clémentine AUTAIN, le 15 janvier 2020.

312 - « Pétroleuse » : femme accusée d'avoir employé du pétrole pour allumer des incendies lors de l'écrasement de la Commune de Paris.

313 - Audition de Clémentine AUTAIN, le 15 janvier 2020.

Si l'on prend les postes les plus élevés, en France ou à l'international, peu de noms de femmes apparaissent : Indira GANDHI, Margaret THATCHER, Angela MERKEL, Dilma ROUSSEF. En France, les candidates à l'élection de la présidence de la République ne sont à ce jour que 13 : Arlette LAGUILLER, Huguette BOUCHARDEAU, Marie-France GARAUD, Dominique VOYNET, Corinne LEPAGE, Christine BOUTIN, Christiane TAUBIRA, Marie-George BUFFET, Ségolène ROYAL, Nathalie ARTHAUD, Eva JOLY et Marine LE PEN.

L'absence de diversité dans les rôles modèles possibles de femmes politiques pose problème également à Laetitia AVIA. Elle-même, dit-elle, pourrait être une source d'inspiration mais toutes les citoyennes ne pourraient pas s'identifier à elle du fait de son parcours, de ses origines, du contexte dans lequel elle est devenue députée, de ses idées politiques etc. C'est pourquoi, il est important qu'il y ait beaucoup de femmes en politique, afin de disposer de profils très divers.

Les femmes politiques renvoyées à leur sexe

Si les femmes ont du mal à assumer et à assurer des rôles longtemps pensés et incarnés par des hommes, c'est justement à cause du discours de stigmatisation et des « représentations communes » des hommes à l'égard des femmes. Les femmes politiques sont sans cesse renvoyées à leur identité sexuée. On les retrouve dans le débat autour du port de la jupe ou du pantalon pour les femmes. Le vêtement, ici la jupe ou le pantalon, est « *l'un des signes extérieurs les plus manifestes de la différence homme-femme (comme de la classe et de l'âge)* »[314]. Dès lors, se pose la question du type de vêtement à porter par les femmes afin qu'elles soient considérées et/ou acceptées dans le champ politique.

« *Les femmes sont toujours renvoyées à leur apparence, qui leur rappelle qu'elles restent des intruses en politique* »[315], précise Marlène COULOMB-GULLY. En témoignent les expériences de Cécile DUFLOT qui subit des sifflements et remarques lorsqu'elle prend la parole à l'Assemblée Nationale, vêtue d'une robe, ou de Véronique MASSONEAU dont la prise de parole dans l'hémicycle est accompagnée de bruits d'animaux (bruit de « cocotte »).

La voix

La voix des femmes dont le registre est différent de celui des hommes est également un frein à leur occupation de l'espace sonore. La philosophe Camille FROIDEVAUX-METTERIE, lors du colloque « Le pouvoir a-t-il un sexe ? » organisé en février 2019 par le journal *Libération*, souligne qu'un frein à la prise de parole égalitaire est la question de la voix elle-même car les outils techniques sont toujours réglés sur les voix des hommes et leurs tonalités alors que les fréquences entre les voix des hommes et celles de femmes sont différentes. D'où la difficulté pour une assemblée de bien entendre la voix des femmes et la retranscription peut faire apparaître leur voix comme désagréable à écouter. L'habitude du public d'entendre des voix d'hommes incarner le pouvoir contribue également à dévaloriser les voix des politiciennes.

Les femmes sont donc nombreuses à tenter de moduler leur voix pour correspondre aux attentes des audiences. Dans un entretien en 1993 avec Laure ADLER, Simone VEIL disait ainsi : « *[les femmes] sont prises entre le désir de s'affirmer, et de devenir plus autoritaires que nécessaire, et la crainte de ne pas être écoutées. C'est très difficile à nuancer et très compliqué à vivre au quotidien, car cela met en jeu des problèmes de timbre de voix par exemple, d'expression, de physionomie.* »[316]

Valérie PECRESSE confirme qu'un des handicaps pour les femmes politiques, c'est la voix. Elle-même a travaillé pour aggraver sa voix. Elle insiste également sur le fait qu'il faut former les femmes à la prise de parole en public car il faut avoir une certaine confiance en soi pour couvrir la voix des opposant.es dans les assemblées. Le premier bizutage que les femmes subissent, ce sont les cris destinés à couvrir leurs discours. « *À la première assemblée de la région, les hommes hurlaient. À la région Ile-de-France, lorsque*

314 - Marlène COULOMB-GULLY, *Femmes en politique, en finir avec les seconds rôles*, Belin, 2016.
315 - Audition de Marlène COULOMB-GULLY, le 21 janvier 2020
316 - Laure ADLER, « *Les Femmes politiques* », Points, 2007.

je préside, ça va, mais lorsque l'une de mes vice-présidentes me remplace, le bizutage recommence. Il faut constamment s'imposer et c'est compliqué. »[317]

La recrudescence des violences à l'encontre des femmes lors des campagnes électorales

Les femmes politiques témoignent d'une violence plus forte lors des périodes de campagne électorale. Elles sont scrutées sous toutes les coutures, dans la manière de se comporter, d'interagir avec les autres. Elles sont encore une fois considérées comme des intruses dans une bataille dont on considère qu'elles n'ont pas la carrure.

Les réseaux sociaux démultiplient la violence des attaques, Laetitia AVIA témoigne de la violence très intense vécue sur les réseaux sociaux. Elle dit recevoir des injures sexistes et/ou racistes quotidiennement et que le temps des campagnes est d'une extrême violence. C'est un moment où les femmes politiques sont particulièrement rabaissées et disqualifiées[318].

Valérie PECRESSE témoigne également du fait d'avoir été victime d'injures sexistes sur les réseaux sociaux, suite à quoi elle a porté plainte. Or le coût de la consignation au tribunal auquel s'ajoutent les frais d'avocats sont très élevés. La protection fonctionnelle liée à son poste de présidente de la Région Ile-de-France permet que ces coûts soient pris en charge mais elle constate qu'il est compliqué pour les femmes, qui n'ont pas ce soutien financier, de se défendre[319].

La jurisprudence en matière de lutte contre le « sexisme du quotidien » (diffamation, injure, agissement sexiste etc.), est cruellement insuffisante, voire manquante et les condamnations sont donc difficiles.

Afin de renforcer la lutte contre la diffusion de contenus haineux en ligne, Laetitia AVIA rappelle que, dans le cadre de la loi qu'elle porte[320], il est prévu la création d'un parquet spécialisé dans le numérique. L'objectif de cette loi est de « déployer des moyens humains, techniques et budgétaires au sein d'une structure maîtrisant les spécificités de la sphère numérique ». Cette mesure permettra de responsabiliser non seulement les plateformes du web, mais aussi les pouvoirs publics, dans la poursuite et la sanction des auteurs et autrices de délits de haine de toute nature.

c) Le sexisme bienveillant : les femmes auraient besoin d'une figure politique paternelle

Le sexisme bienveillant, qui sous couvert d'amabilité et de protection désintéressée, assigne les femmes à un statut ou rôle infériorisé et fragile, figure du paternalisme, est une des formes récurrentes du sexisme véhiculé par les politiciens. Cette forme de sexisme aboutit de fait à dévaloriser les femmes, en les considérant comme moins formées, moins fortes, moins capables que les hommes. Charlotte ROTMAN dans son recueil de témoignages explique que « *Ce sexisme moins caricatural, moins violent, s'insinue et se diffuse un peu partout* »[321]. Il peut se formaliser notamment par un système de mentorat destiné à guider la femme politique tout en ne lui laissant jamais une place réelle. Il peut aussi se percevoir lorsque les femmes sont appelées par leur prénom par leurs homologues. De même, le sexisme bienveillant s'exprime à travers des comportements de « galanterie ». Des politiciens vont par exemple s'assurer que leurs collègues féminines n'ont pas été heurtées lors d'un débat ou encore vouloir s'occuper de faire telle ou telle tâche pour éviter du travail à leurs comparses. Ce sexisme est un vrai frein à l'égalité entre les femmes et les hommes en politique et participe à l'invisibilisation des femmes et à leur relégation dans la sphère privée.

317 - Audition de Valérie PECRESSE, le 15 janvier 2020.
318 - Audition de Laetitia AVIA, le 14 janvier 2020.
319 - Audition de Valérie PECRESSE, le 15 janvier 2020.
320 - Loi de lutte contre la haine sur internet, dite « Loi AVIA ».
321 - Charlotte ROTMAN, *Retourne à la maison ! Les femmes politiques face au sexisme*. Robert Laffont, 2016, p.35.

Laetitia AVIA déclare avoir subi à maintes reprises des comportements et propos de ce genre et s'être fait traiter de « cocotte », de « petite » ou même avoir entendu des « je t'adore », pendant des négociations difficiles, venant même de personnes qui disent lutter contre le sexisme. « *C'est insupportable mais systématique* ».[322]

B. LES FEMMES SOUS LES RADARS

1. La langue est au service du pouvoir masculin

La langue participe de l'infériorisation et de l'invisibilisation des femmes dans le champ politique et révèle la dissymétrie des sexes : comment la « gouvernante » (qui sert) peut-elle concurrencer le « gouvernant » (qui gouverne) et « la femme publique » (une prostituée), « l'homme public » (un homme connu) ?

Certains mots liés au pouvoir sont en quelque sorte confisqués par les hommes. Les invraisemblables débats autour de la féminisation des titres est révélatrice sur ce plan. En 2014, Julien AUBERT, député UMP du Vaucluse, refuse d'appeler Sandrine MAZETIER, alors députée de Paris et Vice-présidente de l'Assemblée Nationale, « *Madame la Présidente* » et recourt ostensiblement à l'appellation « Madame le président » et à « Madame », malgré un rappel à l'ordre et le menace de sanctions. Suite à cet échange, 140 parlementaires se sont mobilisés contre la sanction.

Mêmes difficultés relevées par Valérie PECRESSE qui, à son arrivée à la présidence de la Région Ile-de-France, a dû faire des rappels à l'ordre concernant son titre : « *Au début ils ont essayé de m'appeler "Madame PECRESSE". Je leur répondais, je préside cette assemblée, donc vous m'appelez "Madame la Présidente" !* » [323]

Ce n'est qu'en janvier 2020 que l'Académie française s'est déclarée favorable à l'usage de « Madame la Maire », pratique par ailleurs utilisée depuis de nombreuses années par certain.es élu.es, alors qu'au lendemain des élections municipales de 2014, elle rappelait, dans une note, qu'il s'agit d'un « *nom masculin, que la personne qui exerce cette fonction soit un homme ou une femme* » et donc qu'on doit dire « *Madame le maire préside le conseil* »[324].

Les évolutions sont donc patentes mais une vigilance permanente doit s'exercer pour conforter l'utilisation de la marque du féminin dans les fonctions, métiers et titres.

2. La présence des femmes politiques dans les médias

Les médias jouent un rôle essentiel dans la pérennisation de la culture politique sexiste. « *Qu'il s'agisse de fiction ou d'information, ils contribuent à fixer le cadre et à rendre pensables (ou pas) certaines réalités. Les médias ne sont pas le reflet de la réalité ; comme dans le monde politique, dans celui des médias, les femmes font l'objet de marginalisation »*[325]*,* dit ainsi Marlène COULOMB-GULLY.

a) Une parole d'autorité masculine

Dans les médias, la parole d'autorité apparaît comme une prérogative masculine et les femmes sont majoritairement cantonnées à des rôles stéréotypés qui ne correspondent plus à la réalité de leurs fonctions dans la société. La vision sexiste des médias s'explique par le fait que « *les journalistes ne mobilisent pas le même cadre de référence pour parler des femmes et des hommes politiques* »[326]. Selon les données

322 - Audition de Laetitia AVIA, le 14 janvier 2020.
323 - Audition de Valérie PECRESSE, le 15 janvier 2020.
324 - Site de l'Académie française : http://www.academie-francaise.fr/la-maire
325 - Marlène COULOMB-GULLY, *Femmes en politique, en finir avec les seconds rôles*, Belin, 2016.
326 - Marlène COULOMB-GULLY, *Femmes en politique, en finir avec les seconds rôles*, Belin, 2016.

de l'enquête Global Media Monitoring Project (GMPP) 2015[327], les expert.es sollicité.es sont à 83 % des hommes ; 70 % des porte-paroles politiques sont des hommes et 70 % des sources d'information sont masculines. **La parole d'autorité reste un monopole masculin.**

La parole des femmes politiques elle aussi est moins audible. Dans les médias, en 2018, les femmes politiques ne représentent que 27 % des invité.es politiques, un chiffre en baisse de 5 points par rapport à 2016. Ce chiffre est d'autant plus bas que les élections législatives de 2017 ont permis une réelle augmentation de la place des femmes. Au global, le pourcentage de femmes parmi les invité.es politiques à la télévision est de 30 % (+1 point par rapport à 2017). À la radio, le pourcentage reste bas avec 23 %, soit une baisse de 2 points par rapport à 2017.[328]

b) Les dissymétries verbales utilisées pour les femmes et pour les hommes

Les dissymétries verbales entre les femmes et les hommes dans les éléments de langage des journalistes renforcent le sexisme. Alors qu'un homme a de l'ambition, une femme sera ambitieuse. D'un côté un homme a du charisme, de l'autre, une femme a du caractère. Une femme est imprévisible ou incontrôlable, alors qu'un homme aura l'esprit d'initiative.[329]

La familiarité fait également partie des adresses faites aux femmes et contribue à les inférioriser. Elles sont souvent désignées par leur prénom : « *Il n'est pas rare en effet de voir des journalistes mentionner "Najat ou "Marine", mais ni "Emmanuel", "François" ou "Nicolas"* »[330], remarque Marlène COULOMB-GULLY. Lors de la campagne présidentielle de 2007, il était courant que les deux candidat.es soient représenté.es sous le duo « Sego/Sarko », soit un nom de famille et un prénom. L'usage du prénom, voire d'un diminutif, règle dans la vie privée et dans l'espace intime, contribue, dans l'espace public, à décrédibiliser l'action des femmes. Cela renvoie au « *permanent soupçon d'incompétence* ».

De plus, les journalistes usent souvent, à l'égard des femmes, de qualificatifs condescendants (« *elle est très maîtresse d'école* », etc.). Ils évoquent leur physique ou leurs tenues, contribuant ainsi à les sexualiser et à les réifier. Elles ne sont pas évaluées à l'aune de leurs compétences mais de leur physique.

RECOMMANDATION 31 : Créer un équivalent du rapport annuel du CSA pour mesurer les stéréotypes dans la presse.

RECOMMANDATION 32 : Publier un décompte spécifique, en période électorale, du temps de parole accordé aux femmes et aux hommes par semaine.

327 - Global Media Monitoring Project 2015 : http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/highlights/highlights_fr.pdf
328 - CSA, Rapport sur l'exercice 2018 : La représentation des femmes à la télévision et à la radio, mars 2019.
329 - Audition de Marlène COULOMB-GULLY, le 21 janvier 2020.
330 - Audition de Marlène COULOMB-GULLY, le 21 janvier 2020.

C. LE COÛT DU MÉPRIS

Ces manifestations de sexisme ont des conséquences concrètes sur les femmes politiques et, notamment, représentent un frein à leur prise de responsabilité « *En cela, la carrière politique est pour elles fortement déstabilisante et anxiogène ; sans doute plus que pour les hommes* »[331], soulignent Grégory DERVILLE et Sylvie PIOCHON.

1. Un sentiment d'illégitimité dans la prise de responsabilités

Le sexisme en politique a de multiples impacts délétères sur les politiciennes et, tout particulièrement, il contribue à créer ou renforcer un sentiment d'illégitimité tant à l'égard d'elles-mêmes que de leurs concitoyen.nes : « *Les représentations des identités féminine et masculine et des rapports entre les hommes et les femmes, et plus encore les représentations de la politique (conçue comme une sphère et une activité viriles), concourent à inscrire, dans les esprits, l'idée d'une illégitimité politique des femmes.* »[332] ; précisent les deux politistes. Ce sentiment d'illégitimité est un réel frein à la prise de responsabilités des femmes politiques qui n'osent que trop rarement se lancer dans des campagnes ou se présenter contre leurs homologues masculins : « *À vrai dire, leurs réticences face à l'exhibition publique prennent appui sur la conviction d'une incapacité foncière, sur un sentiment d'incompétence personnelle et d'illégitimité* ». »[333].

De plus, les sujets traités restent très genrés et normés. Sandrine ROUSSEAU regrette ainsi que : « *Quand on regarde les discussions sur les retraites, on ne voit que des hommes, idem sur les questions de sécurité ou de finances. Le gouvernement actuel est lui-même très normé avec des rôles sexués. Il n'y a pas tellement eu de refonte des rôles, même avec la nomination de femmes à des postes clés. Le constat est là : lorsqu'une femme dirige dans un ministère régalien, elle disparaît* »[334].

Même quand des femmes accèdent à des hautes responsabilités, la légitimité de ces femmes politiques est constamment remise en cause. Par exemple, Nicole BELLOUBET, actuelle numéro 2 du gouvernement n'est jamais présentée comme telle, ni par les membres du gouvernement, ni par les médias. À contrario, Nicolas HULOT et François DE RUGY ont toujours été présentés comme les « numéro 2 du gouvernement ».

2. Exclusion et abandon de la politique

L'une des conséquences du sexisme en politique est, parfois, l'abandon par les femmes de leur projet et le renoncement à toute responsabilité, préférant arrêter la politique que de subir du sexisme ou des violences. Le système politique contribue ainsi à exclure les femmes des lieux de pouvoir, créant un cercle vicieux. En effet, plus le milieu politique exclut les femmes, plus il est propice aux comportements sexistes.

Car prennent corps dans cet univers sexiste et excluant ce qu'on appelle les mécanismes d'autocensure. Ils sont induits par les stéréotypes de sexe qui irriguent notre société et sont prêts à être ravivés à tout moment en raison d'une éducation différenciée entre les filles et les garçons, qui n'apprend pas aux femmes à être compétitives contrairement aux hommes.

Certaines femmes qui avaient réussi à arriver au premier plan, ont ainsi quitté la politique : Nathalie KOSCIUSKO-MORIZET, Aurélie FILIPETTI, Cécile DUFLOT, Najat VALLAUD-BELKACEM, etc. « *Les hommes politiques ont une très grande capacité à épuiser les femmes* »[335], dit Clémentine AUTAIN.

331 - Grégory DERVILLE et Sylvie PIONCHON, *Les femmes et la politique*. Coll. Le Politique , PUG éditions, 2004, p.85.
332 - Grégory DERVILLE et Sylvie PIONCHON, *La femme invisible. Sur l'imaginaire du pouvoir politique,* Mots. Les langages du politique, 2005, p. 55.
333 - Grégory DERVILLE et Sylvie PIONCHON, *Les femmes et la politique*. Coll. Le Politique , PUG éditions, 2004, p.188.
334 - Audition de Sandrine ROUSSEAU, le 21 janvier 2020.
335 - Audition de Clémentine AUTAIN, le 15 janvier 2020.

De plus, souvent appelées par le parti avec dans un objectif électoraliste précis, elles ne suscitent plus qu'indifférence quand l'objectif n'est plus d'actualité. Sandrine ROUSSEAU témoigne du fait que si l'on vient chercher des femmes avec des objectifs électoraux à un moment précis, lorsque celle-ci n'est plus indispensable, elle quitte la politique dans l'indifférence : « *Ce qui m'a frappé dans mon parcours, c'est que je suis entrée en politique à la demande du parti, qui est venu me chercher. En revanche, j'en suis sortie dans un silence absolu. Quand un homme quitte la politique, Benoît HAMON par exemple, cela soulève de multiples débats, alors que lorsqu'une femme quitte la politique, cela ne suscite aucune interrogation* »[336]

L'exemple positif du binôme paritaire aux élections départementales est souvent mis en avant mais Sandrine ROUSSEAU pense qu'il sera intéressant de regarder le nombre d'hommes et de femmes qui vont se représenter aux prochaines élections : « *Il ne serait pas étonnant de voir que les hommes durent et que les femmes changent* »[337], souvent parce que les hommes sont également aussi élus locaux. Le cumul des mandats (maire-sénateur, maire-départemental, etc.) avantage, en effet, les hommes car ils gagnent une implantation locale plus importante. Quant à Clémentine AUTAIN, elle s'inquiète du « retour en arrière », du « backlash » qui est à l'œuvre en ce moment en ce qui concerne l'accès des femmes au monde politique. Elle ressent une nouvelle crispation des hommes dans le milieu politique et constate la montée d'une solidarité entre eux. « *En politique, vous enlevez la loi, il n'y a plus de femmes. On revient en arrière.* »[338]

336 - Audition de Sandrine ROUSSEAU, le 21 janvier 2020.
337 - Audition de Sandrine ROUSSEAU, le 21 janvier 2020.
338 - Audition de Valérie PECRESSE, le 15 janvier 2020.

ANNEXES

ANNEXE 1 : CAPTURES ÉCRAN DES RECHERCHES ASSOCIÉES À ISABELLE KOCHER, DIRECTRICE GÉNÉRALE D'ENGIE

Résultats de recherches associés pour une recherche de « Isabelle KOCHER » sur Google :

Recherches associées à isabelle kocher

isabelle kocher **mariage**
isabelle kocher **fortune**
isabelle kocher **contact**
isabelle kocher **et son compagnon**
isabelle kocher **mail**
isabelle kocher **twitter**
laurent kocher **wikipedia**
jean-pierre clamadieu

Résultats de recherches associés pour une recherche de « Isabelle KOCHER » sur Lilo :

Recherches associées :

isabelle kocher **divorce 2018**
isabelle kocher **salaire**
isabelle kocher **mari**
laurent kocher **wikipedia**
isabelle kocher **divorce**
isabelle kocher **famille**
marc de leyritz isabelle kocher
marc de leyritz kocher

Résultats de recherches associés pour une recherche de « Isabelle KOCHER Engie » sur Lilo :

Recherches associées :

isabelle kocher **compagnon**
isabelle kocher **salaire**
isabelle kocher **divorce 2018**
isabelle **cochère**
isabelle kocher **famille**
isabelle kocher **juive**
isabelle **cochère** engie
marc de leyritz isabelle kocher

ANNEXE 2 : GRILLE D'ANALYSE POUR LES ÉMISSIONS DE TÉLÉRÉALITÉ

Grille d'analyse pour les émissions de téléréalité (pour les autres émissions, seuls certains critères seront retenus)

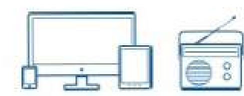
INFORMATIONS GÉNÉRALES		
Titre de l'émission		
Titre/jour de l'épisode étudié		
Chaîne		
Société de production du programme		
Année de production du programme		
Sujet de l'émission		
	Réponses	
L'ANIMATION DE L'ÉMISSION	**femmes**	**hommes**
Par qui l'émission est-elle animée?	*nombre*	*nombre*
Comment se nomment- elles.ils?	*(Préciser)*	*(Préciser)*
Y'a-t-il une répartition de la parole ou des taches durant l'émission ?	*Oui / Non*	*Oui / Non*
Si oui, lesquelles ?	*(Préciser)*	*(Préciser)*
LES RÔLES SOCIAUX ATTRIBUÉS AUX CANDIDAT.ES	**candidates femmes**	**candidats hommes**
La présentation des candidat.es est-elle la même ?	*Oui/Non*	*Oui / Non*
Si non, dans quelle partie de la présentation y'a-t-il des différences ? (nom, prénom, situation professionnelle, situation personnelle)	*(Préciser)*	*(Préciser)*
Y'a-t-il des références au physique ?	*Oui / Non*	*Oui / Non*
Si oui, lesquelles ?	*(Préciser lesquelles)*	*(Préciser lesquelles)*
A-t-on connaissance de l'activité professionnelle exercée par les candidat.es ?	*Oui / Non*	*Oui / Non*
Si oui, lesquelles ?	*(Préciser lesquelles)*	*(Préciser lesquelles)*
Est-ce un métier à associé au « féminin » ? Au « masculin » ?	*« Féminin » : Oui / Non*	*« Masculin » : Oui/ Non*
Attribue-t-on aux candidat.es des traits de caractère :		
(a) Correspondant aux stéréotypes associés aux hommes ? (courageux, dynamiques, autoritaires, violents, insensibles, etc…) ;	*(Préciser lesquels)*	*(Préciser lesquels)*
(b) Correspondant aux stéréotypes associés aux femmes ? (jalouses, possessives, vénales, pas intelligentes, émotives, hystériques, maternantes…);	*(Préciser lesquels)*	*(Préciser lesquels)*
(c) Pas de stéréotype apparent.		
Les personnages ont-ils majoritairement des goûts/hobbies :		

(a) Correspondant aux stéréotypes associés aux hommes (course automobile, football, etc.)	*(préciser lesquels)*	*(préciser lesquels)*
(b) Correspondant aux stéréotypes associés aux femmes (danse, expression corporelle, méditation, etc.)	*(préciser lesquels)*	*(préciser lesquels)*
(c) Pas de distinction apparente		
A-t-on connaissance du statut (marié, pascé, concubin, célibataire) des candidat.es ?	*Oui / non*	*Oui / non*
Si oui, laquelle ?	*(Préciser)*	*(Préciser)*
A-t-on une précision sur leur vie sexuelle (orientation sexuelle, vie sexuelle libre et active) ?	*Oui / non*	*Oui / non*
Si oui, laquelle ?	*(préciser laquelle)*	*(préciser laquelle)*
Les candidat.es apparaissent-elles.ils au moins une fois partiellement dénudé.e?	*Oui / non*	*Oui / non*
Les candidat.es échappent-elles.ils aux archétypes de sexe (le séducteur, l'hyper-viril, la bimbo etc.) ?	*Oui / non*	*Oui / non*
Si non, lesquels ?	*(préciser lesquels)*	*(préciser lesquels)*
Les tenues des candidat.es sont-elles en adéquation avec la situation du moment ?	*Oui / non*	*Oui / non*
Les candidat.es sont-elles.ils assimilé.es à des objets sexuels ?	*Oui / non*	*Oui / non*

LES RELATIONS ENTRE LES CANDIDAT.ES	candidates femmes	candidats hommes
Les relations entre les candidat.es du même sexe sont-elles représentées comme étant :	*Solidaires / En compétition*	*Solidaires / En compétition*
Au moins deux personnages du même sexe parlent-elles.ils ensemble ? (test de Bechdel)	*Oui / Non*	*Oui / Non*
Si oui, parlent-elles.ils d'autre chose que d'un personnage de l'autre sexe ? (test de Bechdel)	*Oui / Non*	*Oui / Non*
Les candidat.es ont-elles.ils systématiquement recours à la séduction ?	*Oui / non*	*Oui / non*
Qui exerce les tâches ménagères? (dans les émissions de vie quotidienne)	*(Préciser lesquelles)*	*(Préciser lesquelles)*

LANGAGE ET GESTES	candidates femmes	candidats hommes
Le langage entre les candidat.es est-il respectueux ?	*Oui / Non*	*Oui / Non*
Des injures, insultes, ou propos agressifs ou violents sont-elles proférées ?	*Oui / Non*	*Oui / Non*
Si oui, lesquels ?	*(Préciser)*	*(Préciser)*
Les injures, insultes, ou propos agressifs ou violents renvoient-ils aux stéréotypes femmes-hommes ?	*Oui / Non*	*Oui / Non*
Par qui les candidat.es sont-elles.ils insultés ? Comment ?	*Par des candidates / par des candidats* *Par l'animatrice / animateur*	*Par des candidates / par des candidats* *Par l'animatrice / animateur*
Assiste-t-on à des violences sexistes et sexuelles (harcèlement, agressions sexuelles, violences en raison du sexe, viol) ?	*Oui / Non*	*Oui / Non*
Si oui, lesquelles ?	*(Préciser laquelle/ lesquelles)*	*(Préciser laquelle/ lesquelles)*
Si oui, sont-elles condamnées oralement ?	*Oui / Non*	*Oui / Non*

ANNEXE 3 : INDICATEURS RELATIFS AUX PROGRAMMES DITS DE TÉLÉRÉALITÉ DU CSA



Rapport relatif à la représentation des femmes à la télévision et à la radio



Indicateurs relatifs aux programmes dits de téléréalité

(La grille s'applique à un programme de télévision suivant des personnes, sélectionnées puis réunies dans un cadre donné, dans le but de réaliser des objectifs fixés par la production et permettant l'observation, par le téléspectateur, de la réalisation d'actions de la vie quotidienne)

1. Le sujet de l'émission est-il de développer un talent personnel ou d'améliorer une compétence plutôt que de tester des personnes en situation de dépendance ou de recherche amoureuse ?

2. Les participants échappent-ils aux codes de « l'hyper sexualisation » ? :

- Les participantes ne cherchent pas de manière caricaturale à ressembler à un idéal de beauté véhiculé par la société ?
- Les participantes n'ont pas recours systématiquement à la séduction ?
- Les tenues des participantes sont-elles en adéquation avec la situation du moment ?
- Les participants échappent-ils aux archétypes de sexe (exemples non exhaustifs : le séducteur, l'hyper-viril) ?

3. La présentation des participantes (dans le générique ou au début de l'émission lors des présentations) est- elle aussi valorisante que celle de leurs homologues masculins ?

4. Les participantes renvoient-elles globalement une image d'indépendance par rapport aux hommes ?

5. Evite-t-on de voir une répartition non équilibrée et sexuée des tâches de la vie quotidienne ou de la vie en communauté ?

REMERCIEMENTS

Le présent rapport a été réalisé par la Commission « Lutte contre les stéréotypes et rôles sociaux » du Haut Conseil à l'Egalité, avec le concours de personnalités extérieures et avec l'appui du Secrétariat général du HCE. Que l'ensemble de ces personnes en soient remerciées.

- **Brigitte GRESY**, présidente du HCE.
- **Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE**, Vice-présidente de la commission « Lutte contre les stéréotypes et rôles sociaux » du HCE.

Pour la Commission « Lutte contre les stéréotypes et rôles sociaux » :

- **Jérôme BALLARIN,** président de l'Observatoire de la qualité de vie au travail (QVT), représenté par **Catherine BOISSEAU-MARSAULT,** directrice des Études et de la Prospective de l'Observatoire de la qualité de vie au travail (QVT).
- **Jean-Michel DUCOMTE,** président honoraire de la Ligue de l'enseignement
- **Stéphane FRIMAT,** directeur du Vivat, membre de l'association HF pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture.
- **Jean-Marc HUART,** directeur général de l'enseignement scolaire du ministère de l'Éducation nationale, représenté par **Laurie POTIER,** chargée d'études au Bureau de l'égalité et de la lutte contre les discriminations du Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse ;
- **Muriel IGHMOURACENE,** autrice, fondatrice de CoWorkCreche et membre du conseil consultatif du G7.
- **Bénédicte LE DELEY,** secrétaire générale de l'Association Nationale des Directeur.rice.s des ressources humaines (ANDRH).
- **Léa LEJEUNE,** journaliste, présidente du collectif « Prenons la Une ».
- **Roch-Olivier MAISTRE,** président du CSA, représenté par **Carole BIENAIME-BESSE,** Membre du CSA et **Manon CONAN,** chargée de mission à la Direction des Programmes du CSA.
- **Anne DE MAZIEUX**, haute fonctionnaire à l'Égalité au ministère des Armées, représentée par **Anne-Marie MARCHADOUR,** cheffe de la section RSE, sous-direction de la politique et des études de la direction des ressources humaines du ministère.
- **Béatrice NOEL,** cheffe de la mission de la parité et de la lutte contre les discriminations du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, représentée par **Sarah POUYAUD,** chargée d'étude sur l'égalité professionnelle au ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche.
- **Arila POCHET,** chargée de mission au Bureau de la Cohésion Sociale, de la Santé et de l'Enseignement de la Direction Générale des Outre-mer.
- **Agnès SAAL,** haute fonctionnaire à l'égalité du ministère de la Culture.
- **Sabine SALMON**, présidente de l'association Femmes Solidaires.
- **Valérie DUVERGER NEDELLEC**, cheffe de projet éditorial au ministère des Affaires étrangères.
- **Laurent SETTON,** haut fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes, des ministères sociaux, représenté par **Nelly HERIBEL,** haute fonctionnaire adjointe.
- **Hélène FURNON-PETRESCU,** cheffe du service des droits des femmes représenté par **Carole MODIGLIANI-CHOURAQUI,** chargée de mission « Culture, sport, média » et **Jean-Luc THIERRY,** chargé de mission « Prostitution – Cyberviolences ».
- **Emelyn WEBER,** présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du conseil Économique, Social et environnemental.

Personnalités extérieures entendues :

Concernant le sexisme en entreprise

- **Francesca ACETO,** présidente SNCF au Féminin et **Catherine WORONOFF-ARGAUD,** responsable Politiques Diversité & Mixité à la SNCF.
- **Marilyn BALDECK,** déléguée générale de l'AVFT et **Vesna NIKOLOV** de l'AVFT.
- **Xavier GUISSE,** responsable RSE chez PSA Peugeot Citroën.
- **Anne-Laure THOMAS,** directrice diversité et inclusion chez L'Oréal, représentante du collectif Stop sexisme en entreprises - #StopE.

Concernant le sexisme dans les émissions de divertissement

- **Aurélie BREVAN-MASSET,** directrice des Relations Institutionnelles du Groupe NRJ, **Céline CHANAT,** directrice de la Stratégie Programmation et Acquisitions Pôle Télévision du Groupe NRJ et **Maryam SALEHI,** directrice Déléguée à la Direction Générale du Groupe NRJ.
- **Thomas COURCELLE,** directeur de la Conformité des Programmes Groupe TF1 et **Nathalie LASNON,** directrice des Affaires Réglementaires et Concurrence du Groupe TF1.
- **Jérôme FOUQUERAY,** directeur Général de W9 et de 6 TER et **Marie GRAU-CHEVALLEREAU,** directrice des Études Réglementaires du Groupe M6.
- **Vincent GISBERT,** délégué général du Syndicat des Producteurs et Créateurs d'Émission de Télévision (SPECT).
- **Nathalie NADAUD-ALBERTINI,** docteure en sociologie de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, autrice de l'ouvrage « *12 ans de téléréalité… au-delà des critiques morales* ».
- **Nelly QUEMENER,** sociologue en sciences de l'information et de la communication.

Concernant le sexisme en politique

- **Clémentine AUTAIN,** femme politique française, députée du groupe France Insoumise.
- **Laetitia AVIA,** femme politique française, députée du groupe La République en marche.
- **Marlène COULOMB-GUILLY,** professeure en sciences de la communication à l'université de Toulouse 2 - Jean Jaurès.
- **Valérie PECRESSE,** femme politique française, présidente de la région Ile-de-France.
- **Sandrine ROUSSEAU,** ancienne femme politique française, économiste et présidente de l'association Parler.

Pour le Secrétariat général :

- **Marion ODERDA,** rapporteuse et responsable des études, de la communication et des relations presse, en charge des commissions « Lutte contre les stéréotypes » et « Santé, droits sexuels et reproductifs ».
- **Paola BERGS,** secrétaire générale.
- **Elsa POLYCARPE de GONZAGA,** stagiaire en charge des commissions « Lutte contre les stéréotypes » et « Santé, droits sexuels et reproductifs » de septembre 2019 à mars 2020.
- **Solène GOCHARD-LEZEBOT,** chargée de communication en apprentissage.
- **Lara BAKECH** et **Victoria LE BERDER,** stagiaires au sein du HCE de janvier à juillet 2019.
- **Coline REAL** et **Ana-Clara VALLA,** stagiaires au sein du HCE de septembre 2019 à mars 2020 et **Ariane MORET,** stagiaire au sein du CSEP de septembre 2019 à janvier 2020.



55, rue Saint-Dominique - 75007 Paris
Courriel : haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr
Téléphone : 01 42 75 86 91

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr
Recevoir toutes nos informations : bit.ly/HCECP

Nous suivre :

Maquette et impression : Pôle graphisme, fabrication, image - DASF/DPSG/EP - Mars 2020.